



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

BRUXELLES

RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2021

Chapitre IV

**Thématiques communes :
Liste des recommandations
complémentaires**

Chapitre IV

Thématiques communes : Liste des recommandations complémentaires

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	6
Introduction	7
1. Missions	7
2. Contexte	7
3. Nouveautés et avancées	8
4. Contenu des 4 chapitres	10
Préambule	11
Recommandations complémentaires	13
 1. HORECA – Alimentation	13
1.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	13
a. Barman / barmaid	13
b. Réceptionniste en hôtellerie	13
c. Alimentation durable	14
i. Généralités	14
ii. Ouvrier boulanger/pâtissier	15
d. Digitalisation	16
e. Métiers de la salle	16
1.2. Recommandations au SFMQ	17
1.3. Sécurisation des parcours	17
 2. Santé, aide et services à la personne & animation	19
2.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	19
a. Vieillesse de la population et pathologies liées	19
i. Prévention de la maltraitance	19
ii. Evolution des pathologies	19
b. Ethique et déontologie	20
c. Soft skills / Savoir-être	20
d. Compétences linguistiques	21
e. Nouvelles technologies	22
f. Economie circulaire	22
2.2. Recommandations au SFMQ	23
2.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion	23
a. Garde à domicile	23
2.4. Recommandation équipements et ressources	24
2.5. Recommandation sécurisation des parcours	25
a. Aide familial.e	25
b. Visibilité des parcours	25
c. Prérequis à la formation	26
d. Réforme des milieux d'accueil de la petite enfance (MILAC) et profil unique 0-12 ans	27

	e. Validation des compétences.....	28
	i. Agent.e de sécurité.....	28
	ii. Secrétaire médical.e.....	28
	iii. Aide familial.e.....	29
	iv. Aide-soignant.e.....	29
	3. Transport et logistique.....	30
	3.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences.....	30
	a. Environnement aéroportuaire.....	30
	b. Chauffeur.euse-livreur.euse vélo cargo.....	31
	c. Modularisation.....	32
	d. Compétences linguistiques.....	33
	3.2. Recommandations sur l'orientation et la promotion.....	34
	a. Attractivité du secteur.....	34
	3.3. Recommandations sur les stages.....	36
	3.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours.....	37
	a. Titres délivrés en Validation des compétences (VDC).....	37
	b. Passerelles et montée en qualification.....	38
	4. Industrie.....	39
	4.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences.....	39
	a. Technicien.ne en HVAC.....	39
	b. Electricité et domotique.....	39
	c. Technicien en installations électriques.....	40
	d. Évolutions technologiques – automobile.....	41
	e. Évolutions technologiques – électricité.....	41
	f. Monteur.euse de produits électriques et électroniques.....	42
	g. Electromécanique.....	42
	4.2. Recommandations au SFMQ.....	43
	a. Technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité.....	43
	b. Electromécanique.....	44
	c. Evolutions technologiques.....	44
	4.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion.....	45
	a. Attractivité du secteur.....	45
	b. Sous-représentation des femmes.....	47
	c. Partenariat entre les acteurs.....	48
	4.4. Recommandations sur les équipements et ressources.....	48
	4.5. Recommandations sur la sécurisation des parcours.....	49
	a. Orientation et décrochage.....	49
	b. Validation de compétences.....	50
	c. Conditions d'accès à l'emploi.....	50
	5. Construction.....	52
	5.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences.....	52
	a. Construction durable et circulaire.....	52
	i. Etanchéité à l'air / isolation thermique.....	52
	ii. Système de ventilation double flux.....	52
	iii. Installation et maintenance d'équipements sanitaires et thermiques performants.....	53
	iv. Pose de panneaux photovoltaïques.....	53
	v. Valorisation des déchets.....	54

b.	Nouvelles technologies	55
i.	Drones	55
ii.	BIM (Building Information Modeling)	55
c.	Compétences transversales	56
i.	Vision intégrée du bâtiment	56
ii.	Sécurité sur chantier	57
d.	Autres	57
i.	Niveau intermédiaire de technicien.ne.s.	57
ii.	Industrialisation / standardisation	58
5.2.	Recommandations au SFMQ	58
a.	Profils métiers et profils formations à réactualiser	58
5.3.	Recommandations sur l'orientation et la promotion	59
a.	Attractivité du secteur	59
5.4.	Recommandations sur les stages	60
a.	Apprentissage sur chantier	60
5.5.	Recommandation équipements et ressources	61
a.	Équipements des écoles et formation des enseignants	61
5.6.	Recommandation sécurisation des parcours	62
a.	Titres délivrés en Validation des compétences (VDC)	62
	6. Intersectorielles	64
6.1.	Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	64
a.	Compétences linguistiques	64
b.	Evolutions technologiques	65
c.	Développement durable	66
6.2.	Recommandations sur les stages	67
a.	Apprentissage sur le terrain	67
b.	Tutorat	67
6.3.	Recommandations sur l'orientation et la promotion	68
a.	Orientation	68
b.	Attractivité	69
c.	Plaquettes filières et passerelles	70
6.4.	Recommandations sur la sécurisation des parcours	71
a.	Titres délivrés en Validation des compétences (VDC)	71
b.	Passerelles et montée en qualification	72
6.5.	Equipements et ressources	73
	Chantiers transversaux	74
1.	L'orientation positive	74
2.	Droit à la qualification/certification	74
3.	Prise en compte des spécificités du public bruxellois	75
4.	Compétences linguistiques	76
	Bibliographie	77
	Annexes	82
1.	Tableau de correspondance ROME V3, cadre commun de programmation et secteurs de l'enseignement	82
2.	Index	83

MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir de vous présenter **l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif** de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport est un **outil indispensable pour éclairer et appuyer le pilotage de l'offre bruxelloise d'enseignement et de formation**. C'est aussi le document phare de l'Instance, prévu à l'article 10 de l'accord de coopération qui l'institue, conclu entre les gouvernements de la Commission communautaire française, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne. Cette édition, couvrant la période de 2018 à 2021, a été élaborée **en concertation avec tous les acteurs concernés**.

Que de chemin parcouru depuis sa première édition en 2015 !

- Sa **méthodologie** a été **renforcée** avec l'aide de l'IBSA, de view.brussels et de tous les services de productions et d'analyses de données des opérateurs. Je tiens ici à les remercier chaleureusement. Sans eux, ce travail n'aurait pas été possible.
- Sa **structure** a été **simplifiée** afin que les données et les analyses qui y sont présentées soient facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin (le RAP 2021 est structuré en **4 livrables** répondant chacun à des objectifs bien distincts).
- Nous pouvons également nous féliciter d'avoir continué nos efforts dans **l'amélioration de sa lisibilité**.
- Enfin, le travail s'est fait en **transparence** et en **co-construction** avec toutes les parties prenantes.

La crise sanitaire que nous traversons a **accélééré les changements à l'œuvre dans le monde du travail et de l'éducation**. Citons à titre d'exemple la numérisation de l'économie ou encore les pénuries de main-d'œuvre. De plus, Bruxelles a été plus durement touchée que le reste de la Belgique du point de vue de la précarisation accrue de sa population et de **l'accroissement des inégalités** (cf. l'édition 2020 du Baromètre social de l'Observatoire de la Santé et du Social).

Plus que jamais, les acteurs bruxellois de la transition enseignement-formation-emploi doivent travailler ensemble pour proposer des solutions concertées aux défis à relever par les Bruxellois.e.s. **L'Instance bassin enseignement - formation - emploi de Bruxelles est le lieu de cette concertation**.

Grâce à l'expertise de nos membres, l'Instance vise en effet une **meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs, et les besoins des publics**.

J'espère que vous prendrez beaucoup de plaisir en découvrant et en parcourant toutes les nouveautés que nous vous avons réservées.

Enfin, je tiens, en ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Daniel Fastenakel



INTRODUCTION

1. MISSIONS

Le Rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Ce rapport a pour objectif d'aider les opérateurs à faire évoluer leur offre d'enseignement et de formation de manière à ce que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs en compétences, participe à une meilleure couverture du territoire et soit conçue selon une logique de cohérence et de passerelles avec l'offre des autres familles d'opérateurs. Le RAP apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'emploi dans le bassin bruxellois. Il s'adresse ainsi aux opérateurs d'enseignement et de formation, aux gouvernements et à l'ensemble des acteurs bruxellois des champs enseignement - formation - emploi.

2. CONTEXTE

En cohérence avec l'accord de coopération qui fonde les IBEFE (article 8), des **réflexions** sont menées depuis 2015 sous l'égide de l'Assemblée des IBEFE. Les **chantiers menés en 2018-2020** ont conduit à :

- la décision de **rendre triennal le RAP**.
Cette décision tend à rencontrer l'objectif de mieux coordonner les calendriers des RAP avec les plans de redéploiement des chambres enseignement mais pas seulement.
En effet, la production du RAP s'inscrit à Bruxelles dans **le cycle trisannuel du pilotage de l'offre de formation**. Cela reflète à la fois la volonté du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle et celle des membres de l'IBEFE d'articuler le RAP avec les processus internes de programmation des régisseurs. L'objectif est de leur venir en appui et de compléter les travaux d'observation et de veille réalisés par les différents acteurs impliqués dans l'offre de formation et d'enseignement.
- un **travail sur l'harmonisation** du canevas du Rapport analytique et prospectif ainsi qu'à une nouvelle définition des thématiques communes. L'Assemblée des IBEFE a cependant rappelé que les thématiques communes pouvaient être actualisées chaque année pour intégrer, entre autres, de nouveaux focus sectoriels, des informations sur de nouvelles sections ouvertes ou encore les résultats des tables sectorielles interbassin.
- s'accorder sur la manière de formaliser annuellement la **prise en compte ou non des recommandations** émises sur l'offre de formation et d'enseignement (article 13 de l'accord de coopération).

3. NOUVEAUTÉS ET AVANCÉES

En plus d'être triennal et non plus annuel, l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif présente plusieurs nouveautés par rapport aux éditions précédentes. Les principaux changements vous sont présentés ci-dessous.

Un rapport modulaire

Jusqu'à sa dernière parution en 2018, le Rapport analytique et prospectif était construit comme un seul document. Or, les différentes parties répondent à des besoins et à des champs d'étude différents (connaissance de l'offre et de la fréquentation dans le chapitre 2, diagnostic de la réalité socio-économique bruxelloise dans le chapitre 1, ...). Partant de ce constat, il a été décidé de repenser le rapport **dans une forme plus modulaire**. Le RAP 2021 se compose désormais de 4 parties **autonomes mais complémentaires**. Chacune de ces parties peut être lue **indépendamment selon les besoins des lecteur.rice.s**. Les différentes parties seront décrites plus loin dans cette introduction.

Une étude globale

Pour cette édition, l'IBEFE Bruxelles a couvert dans son analyse **l'ensemble des métiers accessibles à des publics faiblement ou moyennement qualifiés/certifiés**. Les précédents Rapports analytiques et prospectifs, ainsi que les travaux de réactualisation des thématiques communes, se concentraient sur un ou plusieurs secteurs. Cette édition plus complète **facilite le travail d'analyse** des opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Une grille de lecture commune

L'ensemble des données récoltées pour les différentes analyses de ce rapport ont été traduites **suivant la nomenclature métier ROME V3**. C'est-à-dire que les informations concernant les métiers et l'offre de formation et d'enseignement ont été structurées selon les codes ROME V3, afin de permettre au service de **pouvoir faire dialoguer toutes les données entre elles**.

Le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire¹

En annexe du Rapport analytique et prospectif, vous trouverez **un tableau comparatif** qui met en relation le cadre commun de programmation et les secteurs de l'enseignement avec la nomenclature ROME V3.

(1) Le ROME et les fiches métiers, Pôle Emploi, <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>, page consultée le 13/09/2021

Un territoire étendu

Pour cette nouvelle édition, le souhait de l'IBEFE Bruxelles, appuyé par la demande des partenaires sociaux, est d'élargir son analyse au-delà des frontières administratives de la Région bruxelloise afin de tenir compte de la réelle **zone d'influence économique du bassin bruxellois**. En s'appuyant entre autres sur la mobilité des navetteurs entrants et sortants, le chapitre 1 du RAP amorce une réflexion sur les **enjeux autour du lien entre Bruxelles et sa périphérie**.

Un cadastre de l'offre francophone et néerlandophone

Une nouveauté de cette nouvelle édition du RAP est la **présentation conjointe de l'offre d'enseignement et de formation francophone et néerlandophone** en Région de Bruxelles-Capitale. Ce cadastre est le produit d'une collaboration entre l'IBEFE Bruxelles et le BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners).

Des chantiers transversaux

Pour la première fois, l'IBEFE Bruxelles profite de la publication du Rapport analytique et prospectif pour mettre en avant **des chantiers transversaux à investiguer**. En effet, suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation et d'enseignement, et suite aux informations relevées dans diverses études, le service a identifié des chantiers qu'il souhaite **approfondir au-delà des recommandations complémentaires**. Les problématiques identifiées pourront être creusées via des avis, des groupes de travail, des pôles de synergies...

Un renforcement de l'offre

Dans sa liste de métiers prioritaires, l'IBEFE Bruxelles a souhaité **clarifier les recommandations de création** en précisant qu'il pouvait également être question de renforcement. En effet, selon les définitions établies en interbassin, une recommandation de création peut s'adresser tant à une offre **inexistante** (création) qu'à une offre **existante mais insuffisante** (renforcement). Pour la prochaine édition du rapport, cette notion de création / renforcement sera précisée en effectuant une distinction nette entre les offres qui doivent être créées et celles qui doivent être renforcées.

4. CONTENU DES 4 CHAPITRES

Chapitre 1 - Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socio-économique du territoire bruxellois pour l'année 2020. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation. Par exemple, les caractéristiques de la population bruxelloise, la définition et la compréhension des indicateurs du marché de l'emploi, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore une réflexion sur la délimitation socio-économique du bassin d'emploi bruxellois.

Chapitre 2 - Cadastre de l'offre francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale.

Le recensement des offres s'accompagne d'une présentation synthétique des différentes familles d'opérateurs francophones et néerlandophones, d'une publication de données statistiques pluriannuelles sur la fréquentation et les certifications obtenues, de données statistiques sur les caractéristiques démographiques des publics ainsi que d'éléments d'analyse pour mieux appréhender ces données.

Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois. Il s'agit d'une série de métiers identifiés en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie en raison de critères liés aux besoins du marché du travail et à l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle existante.



Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

Ce chapitre comprend une liste de recommandations complémentaires sur des métiers, ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux à destination des opérateurs de formation et d'enseignement en appui au pilotage de leur offre ainsi qu'à d'autres acteurs en lien avec ces thématiques. Ces recommandations peuvent concerner l'adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, l'orientation et la promotion des métiers, les stages, les équipements et ressources et la sécurisation des parcours.

Le chapitre se termine par la mise en exergue de quatre chantiers transversaux, comme expliqué précédemment.

PRÉAMBULE

L'article 11 de l'accord de coopération conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française confie aux Instances bassins enseignement – formation – emploi (IBEFE) la mission d'établir et d'actualiser de manière régulière une liste de thématiques communes.

Les **thématiques communes** constituent un appui au pilotage de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle. Elles sont un ensemble de recommandations et d'orientations contribuant à développer une offre bruxelloise d'enseignement et de formation professionnelle ajustée aux besoins socio-économiques, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics.

Elles se composent d'une liste de métiers prioritaires (voir chapitre 3) et de recommandations complémentaires.

Nous vous présentons ici les recommandations complémentaires, qui se subdivisent en 6 catégories :

- Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences
- Recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)
- Recommandations sur l'orientation et la promotion
- Recommandations sur les stages
- Recommandations sur les équipements et ressources
- Recommandations sur la sécurisation des parcours

Afin d'aboutir à ces recommandations, plusieurs sources réglementaires, politiques, administratives, académiques, de nature quantitative et qualitative ont été mobilisées, comme :

- des bases de données officielles, qui reprennent notamment les chiffres du marché de l'emploi en Région bruxelloise et dans sa périphérie, ainsi que les listes des métiers en tension de recrutement, mais aussi les données des opérateurs de formation et d'enseignement, comme par exemple l'offre existante ou programmée, les nombres d'inscrits sur plusieurs années, etc... ;
- des ressources qualitatives et documentaires : études, analyses, rapports ;
- des textes réglementaires et les accords de majorité, comme le plan GoodMove ou le Plan GoodFood ;
- des consultations d'expert.e.s et d'acteur.rice.s du terrain.

Pour terminer, les recommandations des éditions précédentes du Rapport analytique et prospectif ont été intégrées dans les travaux afin de vérifier si ces dernières étaient toujours d'actualité.

Les recommandations complémentaires sont classées selon deux niveaux :

- les **recommandations propres à un métier ou à une famille de métiers**
- les **recommandations transversales intersectorielles**.

Ainsi, quand des recommandations semblables se retrouvent pour plusieurs métiers ou familles de métiers, elles ont été rassemblées en une recommandation intersectorielle.

Chaque recommandation est accompagnée d'un **pictogramme** qui indique à quelle famille d'acteurs elle s'adresse. Voici la liste de ces pictogrammes et une brève description des **acteurs concernés** :

- 
FI : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation initiale, c-à-d l'enseignement qualifiant du 3^e degré de plein exercice et en alternance, ainsi qu'à l'efp/sfpme pour les formations en apprentissage.
- 
FA : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation et de l'enseignement pour adulte, c-à-d Bruxelles Formation, les OISP, l'enseignement de promotion sociale et l'efp/sfpme pour les formations chef d'entreprise.
- 
ORI : cette recommandation s'adresse aux acteurs qui proposent des actions d'orientation, notamment la Cité des Métiers.
- 
CVDC : cette recommandation s'adresse au Consortium de Validation des Compétences.
- 
SFMQ : cette recommandation s'adresse au Service Francophone des Métiers et des Qualifications.
- 
OBS : cette recommandation s'adresse aux observatoires, bureaux d'études, etc. qui produisent des rapports, des statistiques, des travaux de veille etc. sur les thématiques de l'emploi, de la formation et de l'enseignement. Ex : Service IBEFE, view.brussels...
- 
EFE : cette recommandation s'adresse à l'ensemble des acteurs du paysage enseignement – formation – emploi, avec la volonté de souligner l'importance de mettre en place des synergies entre tous ces acteurs.

Les **chantiers transversaux** à la fin de ce chapitre sont une **nouveauté pour cette édition 2021**. Il s'agit de problématiques identifiées comme nouvelles et pertinentes à approfondir pour mieux approcher, analyser et renforcer les articulations enseignement - formation - emploi.

RECOMMANDATIONS COMPLÉMENTAIRES



1. HORECA – ALIMENTATION

1.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. BARMAN / BARMAID

Constats

Le métier de barman / barmaid est en pleine évolution :

- Demande de la clientèle pour de nouveaux cocktails originaux ou de mocktails¹, apparition de nouveaux spiritueux...
- Un.e barman / barmaid doit développer des compétences en mixologie².

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier de barman / barmaid afin d'y intégrer un module de mixologie.

Métier(s) concerné(s)

Barman / barmaid

B. RÉCEPTIONNISTE EN HÔTELLERIE

Constats

Le secteur de l'hôtellerie est sujet à un phénomène d'automatisation. L'apparition de l'enregistrement en ligne³ ou des bornes de « self check-in » est un exemple de celui-ci⁴. Dans cette perspective, le métier de réceptionniste en hôtellerie est amené à évoluer. L'accent sera mis sur la disponibilité du / de la réceptionniste vis-à-vis du client ou de la cliente et la qualité du service proposé, de son arrivée à son départ⁵. Les comptoirs de réception pourraient disparaître au profit de réceptions ouvertes ou de tables individuelles⁶.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier de réceptionniste en hôtellerie afin d'y intégrer les évolutions que va subir ce métier.

Métier(s) concerné(s)

Réceptionniste en hôtellerie

(1) « Ce terme, combinaison de « mock » (« faux » en anglais) et « cocktail », désigne les mélanges sans alcool », l'Express.fr, *Mocktails: la nouvelle vague du cocktail sans alcool*, 17 juin 2017.

(2) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

La mixologie se définit comme l'« art de confectionner des cocktails et, en particulier, de créer ou d'adapter des recettes, par des assemblages de boissons complexes et originaux », dictionnaire du Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mixologie/188371>

(3) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2020, p.82.

(4) Horeca forma Be pro, *Point d'écoute sectorielle*, 2021, p. 26.

(5) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

(6) Idem.

C. ALIMENTATION DURABLE

i. Généralités

Constats

(7) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, « Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-capitale » - De la fourche à la fourchette, 2015, p.15.

(8) Bruxelles Environnement, Brochure : *Stratégie GoodFood - Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-Capitale*, p.11

(9) Bruxelles Environnement, *Rapport technique alimentation - inventaire et analyse des données existantes en matière de demande alimentaire en RBC*, mars 2015, p.23.

(10) Horeca forma Be pro, *op. cit.*, p. 11 & 20.

(11) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, *op. cit.*, p. 47.

(12) Accord de gouvernement bruxellois, 2014 – 2019, p.63.

(13) *Ibidem*, p.70.

(14) <https://goodfood.brussels/fr/content/la-strategie-good-food> ; Celle-ci consiste en une « politique publique volontariste, lancée et portée par la Région de Bruxelles-Capitale pour une durée de cinq ans (2016-2020), vis(ant) à placer l'alimentation au cœur de la dynamique urbaine, en l'abordant dans toutes ses dimensions, économiques, sociales et environnementales. Cette stratégie a notamment pour objectif de développer de la production alimentaire locale à Bruxelles, sensibiliser les citoyens, réduire le gaspillage alimentaire, etc. »

(15) Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 2019 – 2024, p. 58.

(16) <https://goodfood.brussels/fr/content/la-co-construction-de-la-strategie-good-food-20>

(17) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, *op. cit.*, p.19.

« A Bruxelles, l'alimentation représente quasi 1/4 de l'impact des ménages sur l'environnement. Cet impact est généré par la consommation d'aliments (déchets, consommation d'eau et d'énergie, etc.) mais aussi et surtout par la production et le transport de ceux-ci : utilisation d'énergie, d'eau, d'engrais et de pesticides, production de déchets, émissions de gaz à effet de serre et autres pollutions, etc. »⁷

« L'organisation d'un système alimentaire plus durable est en marche : des initiatives ont vu le jour afin d'augmenter l'offre (notamment à travers l'aménagement de potagers, l'organisation de groupements d'achats solidaires de l'agriculture paysanne et les projets dans les cantines) et de nombreux citoyens sont, dès lors, déjà sensibilisés »⁸.

« La montée en puissance des préoccupations éthiques, sociales et écologiques est une tendance marquante de la dernière décennie dans la sphère de la consommation, notamment avec le succès du bio et du commerce équitable »⁹. On peut en effet constater une tendance vers une demande de la clientèle d'une cuisine en circuit court, locale, végétarienne, bio, durable, zéro déchet, faite maison,...¹⁰

A titre d'exemple, « 21% des Bruxellois fréquentent les cantines collectives au moins une fois par semaine (bureau, université, école...) et 80% des Belges estiment qu'il est important de pouvoir choisir une nourriture saine et variée durant leur pause déjeuner. Il y a donc une demande importante et une opportunité économique pour les professionnels du secteur »¹¹.

Dans son accord de gouvernement (2014 – 2019), le Gouvernement bruxellois a insisté sur l'importance d'avoir une consommation responsable et un comportement durable¹² et a indiqué soutenir l'aide alimentaire aux ménages en difficulté. Il entendait aussi favoriser l'agriculture urbaine, les potagers urbains, les jardins partagés ainsi que les fermes pédagogiques, en particulier dans les quartiers déficitaires en espaces verts¹³. Dans ce cadre, sous l'impulsion du Gouvernement bruxellois, Bruxelles Environnement a lancé en 2016 sa stratégie GoodFood¹⁴.

Dans sa déclaration 2019 – 2024, le Gouvernement bruxellois insiste sur la nécessité de renforcer, « après son évaluation, la Stratégie GoodFood, autour d'une vision commune construite avec tous les acteurs de ce secteur, y compris publics »¹⁵. Une stratégie GoodFood 2.0 est donc actuellement en cours d'élaboration. Celle-ci devrait être mise en application en 2022¹⁶.

Selon Bruxelles Environnement, dans le cadre de sa stratégie GoodFood, l'alimentation durable repose sur quatre piliers :

- « Une promotion de la consommation orientée vers les produits alimentaires sains et moins impactant en termes de ressources et d'émissions de CO2 (critères d'origine/de mode de production/de transformation/d'approvisionnement) ;
- Il s'agit donc de modifier le régime alimentaire en réduisant son impact global, et ce en travaillant sur divers aspects : la quantité globale, le rééquilibrage de l'assiette, le type et la qualité de la viande, le choix des poissons, la préférence pour les fruits et les légumes frais, locaux, de saison et de qualité ;
- En particulier, une augmentation de la consommation de protéines végétales en parallèle avec la diminution de la consommation de produits riches en protéines animales, en assurant une assiette équilibrée ;
- Une réduction du gaspillage alimentaire »¹⁷.

RECOMMANDATIONS



Identifier les formations dans lesquelles il est possible d'intégrer les principes de l'alimentation durable et les répertorier dans un cadastre.

OBS



FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un ou plusieurs modules sur l'alimentation durable basée sur les quatre piliers repris ci-dessus.



FI



FA

Sensibiliser les écoles et les opérateurs de formation à encourager leurs élèves, apprenant.e.s et stagiaires à effectuer leurs stages dans des établissements labellisés GoodFood.¹⁸

Métier(s) concerné(s)

À identifier

ii. Ouvrier boulanger/pâtissier

Constats

La compétence « Préparer manuellement les matières premières pour le levain » est inscrite dans le profil métier « ouvrier boulanger/pâtissier – ouvrière boulangère/pâtissière » du SFMQ.

Pourtant, le travail du levain est peu enseigné dans les formations professionnelles ou dans l'enseignement¹⁹.

Selon des agriculteur.rice.s, des boulanger.ère.s et des scientifiques ayant réalisé un glossaire sur la panification du levain, le développement d'une filière boulangerie durable passe notamment par l'utilisation du levain²⁰.

Christian Rémésy²¹ indique lui aussi que la panification au levain constitue une des pistes pour le développement d'une boulangerie durable (meilleure conservation du pain, maîtriser l'indice glycémique de celui-ci, améliorer la valeur nutritionnelle de celui-ci²², ...) ²³.

(18) [https://goodfood.brussels/fr/bottin?field_coordonnees_geographiques_proximite\[va-lue\]=300&commerces_main_types=2](https://goodfood.brussels/fr/bottin?field_coordonnees_geographiques_proximite[va-lue]=300&commerces_main_types=2)

(19) Entretien Bruxelles environnement du 24 septembre 2021.

(20) P. ROUSSEL, B. ONNO *et al.*, *La panification du levain naturel – Glossaire des savoirs*, Quae, 2020, p.3 et 4.

(21) Directeur de recherche à l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) (France).

(22) C. REMESY *et al.*, « Donner un nouvel avenir au pain dans le cadre d'une alimentation durable et préventive », Cahiers de Nutrition et de Diététique, Août 2014, p.40 et 41.

(23) C. REMESY, *L'alimentation durable : Pour la santé de l'homme et de la planète*, Ed. Odile Jacob, 2010, p.137.

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter l'offre de formation professionnelle et d'enseignement du métier de boulanger.ère-pâtissier.ère afin d'y intégrer le travail du levain dans la perspective de développer une boulangerie-pâtisserie durable.

Métier(s) concerné(s)

Ouvrier.ère boulanger.ère-pâtissier.ère

D. DIGITALISATION

Constats

Le secteur de l'HORECA, comme l'ensemble des autres secteurs, est confronté à la digitalisation de notre société.

Le Covid19 a eu comme conséquence d'augmenter le nombre de livraisons de repas à domicile principalement via des plateformes de livraison (Uber eats ou Deliveroo par exemple). La crise du Covid a donc obligé les restaurateur.rice.s à se digitaliser. Certain.e.s n'avaient pas de site web ou un site obsolète peu attractif, ce qui a pu rendre plus difficile la mise en place de vente en ligne, de livraison à domicile, etc²⁴.

Lorsque des formations spécifiques aux réseaux sociaux et à internet sont mises en place par des opérateurs, nombreuses sont les personnes intéressées. Notamment, des restaurateur.rice.s pour qui le digital représente un véritable défi et qui cherchent une formation pour créer un site web attractif. Mais aussi des employeur.euse.s qui souhaitent former leur personnel aux outils digitaux²⁵.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers de la restauration afin d'y intégrer un module spécifique sur la communication digitale.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de la restauration et particulièrement le métier de restaurateur.rice.

E. MÉTIERS DE LA SALLE

Constats

Les compétences communicationnelles et commerciales du personnel de salle sont devenues de plus en plus importantes à maîtriser.

En effet, en plus des compétences liées au dressage des tables, au service des plats et des boissons, un garçon / une serveuse de restaurant doit être en mesure de vendre un plat par exemple²⁶.

RECOMMANDATION



Développer les compétences communicationnelles et commerciales dans l'offre de formation et d'enseignement des métiers de la salle.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers de la salle

(24) Horeca forma Be pro, op. cit., p.13.

(25) Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

(26) Horeca forma Be pro, op. cit., p.14, 19 et 27 ; Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

1.2. Recommandations au SFMQ

Constats

Certains profils SFMQ n'ont pas été mis à jour depuis un certain nombre d'années.

Dernières mises à jour des profils SFMQ pour les métiers de l'HORECA²⁷ :

- Premier.ère commis.e de cuisine : 2019
- Chef.fe de partie froide/chaude : 2019
- Cuisinier.ère travaillant seul.e : 2021
- Gouvernant.e d'étage : 2016
- Réceptionniste en hôtellerie : 2017
- Barman / Barmaid : 2013
- Garçon / Serveuse de restaurant : 2013
- Premier.ère chef.fe de rang : 2021

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Mise à jour des profils : gouvernant.e d'étage, réceptionniste en hôtellerie, barman / barmaid et garçon / serveuse de restaurant.



SFMQ

Pour le profil barman / barmaid, développer l'aptitude « Créer un nouveau cocktail » afin d'intégrer un module « mixologie » dans le profil.



SFMQ

Adapter le profil métier de réceptionniste en hôtellerie afin d'y intégrer les évolutions que va subir ce métier.

Métier(s) concerné(s)

Gouvernant.e d'étage, réceptionniste en hôtellerie, barman / barmaid et garçon / serveuse de restaurant

(27) https://sfmq.cfwb.be/nos-productions-profils/domainresult/?no_cache=1&tx_solr%5Bpage%5D=2

(28) View.brussels, Covid 19 – Focus Horeca – Note d'analyse et de prospective sectorielle – Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'HORECA en Région Bruxelles-Capitale, Décembre 2020, p.25.

(29) *Idem*.

(30) *Ibidem*, p.26 – 27.

(31) *Ibidem*, p.26.

(32) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

1.3. Sécurisation des parcours

Constats

Dans le secteur de l'HORECA à Bruxelles, la répartition de l'emploi selon le niveau de qualification est la suivante : 31,9% de personnes faiblement qualifiées et 42,6% personnes moyennement qualifiées²⁸.

L'HORECA est le secteur qui propose le plus d'emplois peu qualifiés²⁹.

81,3% des demandeur.euse.s d'emplois inoccupé.e.s, repris.e.s dans les données sur la réserve de main-d'œuvre d'Actiris, pour le secteur de l'HORECA, sont faiblement qualifié.e.s³⁰.

Les travailleur.euse.s plus faiblement qualifié.e.s sont davantage fragilisé.e.s par les aléas de l'économie³¹.

Le secteur recherche un nombre important de commis.e.s de cuisine qualifié.e.s et de personnel de salle qualifié³².

L'HORECA a été l'un des secteurs les plus touchés par la crise du Covid19³³. Celle-ci a entraîné une fuite des profils qualifiés vers d'autres secteurs³⁴.

Le Consortium de Validation des Compétences propose pour le secteur de l'HORECA les référentiels suivants³⁵ :

- Barman / Barmaid
- Cuisinier.ère travaillant seul.e
- Premier.ère chef.fe de rang
- Réceptionniste en hôtellerie
- Serveur.euse de restaurant

A Bruxelles, des épreuves sont proposées pour les métiers de Barman / Barmaid, Serveur / Serveuse de restaurant et de Premier.ère chef de rang.

Toutefois, en 2020, ont été organisées³⁶ :

- 1 épreuve Barman / Barmaid
- 3 épreuves Serveur.euse de restaurant
- 0 épreuve de 1^e chef.fe de rang³⁷.

RECOMMANDATIONS



ORI

Amener davantage de personnes à passer des épreuves de validation des compétences.



ORI

Sensibiliser et communiquer sur la validation des compétences.



EFE

Créer des partenariats entre les centres de validation des compétences et la Cité des Métiers.



CVDC

Organiser de nouvelles épreuves pour les métiers pour lesquels des épreuves ne sont pas encore organisées.



CVDC

Organiser davantage d'épreuves pour les métiers pour lesquels des épreuves sont déjà organisées.



CVDC

Créer un référentiel de validation de compétences pour le métier de 1^e commis.e de cuisine, divisé en plusieurs unités de compétences.

(33) View.brussels, Covid 19 – Focus HORECA, op. cit., p.27.

(34) Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021 ; View.brussels, Covid 19 – Focus HORECA, op. cit., p.45.

(35) Consortium de validation des compétences, Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics, p.120.

(36) *Ibidem*, p. 65.

(37) Bruxellois ayant passé l'épreuve en Wallonie :

- Garçon-serveuse : 9
 - Cuisinier travaillant seul : 2
 - Aide cuisinier de collectivité : 1
- Nombre d'épreuves organisées en Wallonie :
- Barman : 8 (Namur)
 - Cuisinier trav seul : 2 (Namur) + 9 (Wallonie-Picarde) = 11
 - Serveur : 1 (Luxembourg) + 13 (Wallonie-Picarde) = 14
 - Aide cuisinier de collectivité : 27 (Huy-Waremme)

Métier(s) concerné(s)

Barman / barmaid, cuisinier.ère travaillant seul.e, premier.ère chef.fe de rang, réceptionniste en hôtellerie, serveur.euse de restaurant, commis.e de cuisine qualifié.



2. SANTÉ, AIDE ET SERVICES À LA PERSONNE & ANIMATION

2.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PATHOLOGIES LIÉES

i. Prévention de la maltraitance

Constats

La combinaison du vieillissement de la population et la volonté croissante de maintien à domicile des personnes âgées³⁸ peut entraîner un risque accru de maltraitance (« en Région de Bruxelles-Capitale, les bénéficiaires de plus de 85 ans ont augmenté de 10% au cours des 5 dernières années »).³⁹

Le centre fédéral d'expertise de soins de santé insiste sur l'importance d'un module sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées.⁴⁰

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer un module sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers susceptibles d'entrer en contact avec des personnes âgées : aide familial.e, aide-soignant.e, infirmier.ère, aide ménager.ère (social.e)

ii. Evolution des pathologies

Constats

Les professionnel.le.s du soin et de l'aide à domicile se retrouvent de plus en plus confronté.e.s à plusieurs pathologies et types de soins, souvent liés à l'âge⁴¹ :

- Soins palliatifs
- Troubles psychiatriques
- Maladies dégénératives
- Maladies auto-immunes

Les travailleur.euse.s de l'aide à domicile sont de plus en plus confronté.e.s à des bénéficiaires atteint.e.s de troubles mentaux, suite à la réforme des soins de santé mentale (désinstitutionnalisation psychiatrique).⁴²

(38) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

(39) FSB et FCCSSD, *Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016* (via Service Francophone des Métiers et des Qualifications, " Les métiers de l'aide à domicile ", *Etude préliminaire*, 2019, p. 26).

(40) KCE, *Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?*, 2020. <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>

(41) FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018 ; Entretien FSB, 30 mars 2021.

(42) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 26.

RECOMMANDATION



Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer des modules de sensibilisation et d'accompagnement aux pathologies précitées.

Métier(s) concerné(s)

Métiers des soins et de l'aide à domicile

B. ETHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Constats

Le personnel de l'aide à domicile intervient dans le quotidien et au domicile de personnes parfois fragilisées et vulnérables⁴³.

« L'aide à domicile concerne un public bien plus large et bien plus complexe qu'autrefois ». ⁴⁴

RECOMMANDATION



Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer des modules d'éthique et de déontologie.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e, aide familial.e et aide ménager.ère social.e.

C. SOFT SKILLS / SAVOIR-ÊTRE

Constats

Les soft-skills « désignent des compétences générales voire comportementales, comme le goût pour le travail en équipe, la communication ou le leadership ». ⁴⁵

Besoins de développer les soft skills :

- Titres-services : demande des travailleur.euse.s d'être formé.e.s sur les soft skills (assertivité, communiquer d'une manière claire, poli mais strict avec le client...) ⁴⁶
- Maisons de repos : besoin en soft skills prédominant (gestion des conflits, gestion du stress, travail en équipe, travail orienté solution...) ⁴⁷
- Hôpitaux privés : besoin de développement des soft skills (particulièrement gestion du stress) ⁴⁸

Equipe pluridisciplinaire, importance du travail d'équipe.

Conditions de travail difficiles, risque de surmenage.

(43) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

(44) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 26.

(45) <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/evolution-professionnelle/competences-pratiques>, page consultée le 21 octobre 2021

(46) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*

(47) FE.BI, *op. cit.*

(48) FE.BI, *Les besoins en formation dans le secteur des hôpitaux privés en 2016.*

RECOMMANDATION

S'assurer que les formations développent également les soft skills (focus particulier sur la gestion du stress), tant par la pratique (stage) que lors de modules spécifiques.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers des soins et de l'aide à la personne

D. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES**Constats**

Pénurie de candidat.e.s néerlandophones à Bruxelles pour les métiers d'accueil de la petite enfance.⁴⁹

Le VDAB connaît aussi une pénurie de candidat.e.s, et ne peut répondre à la demande pour les crèches et milieux d'accueil néerlandophones⁵⁰.

RECOMMANDATIONS

Développer un module de néerlandais orienté métier.



Proposer des formations en néerlandais pour les demandeur.euse.s d'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de l'accueil de la petite enfance

(49) View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, p. 67.

(50) Select Actiris, email reçu le 20 octobre 2021.

(51) « *Simplification administrative, dossier médical partagé et consultable par chaque prestataire ainsi que par le patient, voilà ce que propose ce plan, avec pour objectif principal d'utiliser les nouvelles technologies pour soutenir et améliorer les soins de santé* », Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, p.5.

E. NOUVELLES TECHNOLOGIES

Constats

Mise en place du Plan e-Santé 2019-2021⁵¹ (le premier plan s'étendait sur la période 2013-2018).

Développement de nouvelles technologies médicales, exemples :

- Gestion de commande des repas en ligne dans les hôpitaux⁵²
- Lunettes connectées⁵³
- Pilulier vigilant⁵⁴

Le virage ambulatoire et le maintien des patient.e.s à domicile⁵⁵ peuvent accélérer les besoins en digitalisation.

Informatisation des dossiers des patient.e.s entre plusieurs services.

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers concernés aux évolutions technologiques de ces métiers.

(51) « Simplification administrative, dossier médical partagé et consultable par chaque prestataire ainsi que par le patient, voilà ce que propose ce plan, avec pour objectif principal d'utiliser les nouvelles technologies pour soutenir et améliorer les soins de santé », Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, p.5.

(52) Entretien CGSLB, 26 octobre 2021.

(53) Digitalwallonia.be, *Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes*, 2020, p. 14.

(54) *Ibidem*, p. 13.

(55) *Depuis quelques années déjà nous parlons de « virage ambulatoire », que ce soit en maison médicale ou plus largement dans le secteur des soins de santé. Sous ces termes sont regroupés un ensemble de projets et des réformes initiés par le SPF Santé publique [...]. La finalité est le maintien à domicile de patients en tenant compte de leur pathologie et/ou en organisant une prise en charge beaucoup plus intégrée et globale autour de lui.* <https://www.maisonmedicale.org/L-hospitalisation-a-domicile.html>, page consultée le 18 octobre 2021.

(56) Entretien CGSLB, 26 octobre 2021.

Métier(s) concerné(s)

Infirmier.ère.s et aides-soignant.e.s

F. ECONOMIE CIRCULAIRE

Constats

Intérêt croissant pour l'utilisation d'outils et de produits répondant aux critères de l'économie circulaire, exemple :

- Produits d'entretien éco-responsables
- Langes réutilisables
- Produits de saison et locaux

Pour certains de ces produits, l'utilisation n'est pas la même que pour les produits traditionnels, par exemple le temps de pose nécessaire est plus long pour certains produits d'entretien ménager.⁵⁶

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers concernés à l'utilisation de ces nouveaux produits.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'aide à domicile et de l'accueil de la petite enfance

2.2. Recommandations au SFMQ

Constats

La grappe animation (secteur socio-culturel) se compose de 6 métiers. Seul le métier d'animateur.rice de groupe a été décliné en un profil métier et un profil formation.

Le métier d'animateur.rice comprend des réalités multiples⁵⁷, il y a demande des opérateurs de clarifier ces différentes réalités et compétences à acquérir.

Animateur.rice social.e est un métier porteur selon Actiris, son indice de tension est relativement bas (2,5) en 2019.⁵⁸

RECOMMANDATION



Réaliser les profils métier et les profils formation des différents métiers qui composent la grappe métiers.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'animation

2.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. GARDE À DOMICILE

Constats

Le métier de garde à domicile n'a pas de statut à Bruxelles, au contraire de la Wallonie où le métier est fortement lié au métier d'aide familial.e.

Actuellement les postes semblent principalement occupés par des personnes en article 60.⁵⁹

L'offre est presque inexistante à Bruxelles

Profil en cours au SFMQ, on se dirige vers une professionnalisation du métier.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Inciter les opérateurs à se saisir de ce nouveau profil pour développer l'offre d'enseignement et de formation.



EFE

Développer des filières et passerelles avec les autres métiers de l'aide à domicile.

(57) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention de Bruxelles Formation

(58) Données [view.brussels](https://viewstat.actiris.brussels), <https://viewstat.actiris.brussels>.

(59) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

Métier(s) concerné(s)

Garde à domicile

2.4. Recommandation équipements et ressources

Constats

Les métiers visés par le Centre de technologies avancées mini-hôpital sont presque tous exclusivement accessibles via l'enseignement obligatoire ou de promotion sociale, pour des raisons réglementaires.

Les métiers visés par le Centre de technologies avancées mini-hôpital sont tous en tension de recrutement à Bruxelles, tant comme fonctions critiques (puériculteur.rice, infirmier.ère) que comme métiers non critiques mais en demande (aide-soignant.e, aide familial.e).

Le Centre de technologies avancées mini hôpital est complet au-delà de ces capacités, l'infrastructure est insuffisante pour répondre à l'ensemble des demandes. De plus, une seule formatrice doit assurer des formations simultanément⁶⁰.

Le Centre de technologies avancées mini-hôpital accueille essentiellement des apprenant.e.s de l'enseignement (dont seulement 22% de promotion sociale).⁶¹ Il n'y a pas de chiffres sur les chercheur.euse.s d'emploi, or des places leur sont réservées par l'intermédiaire de Bruxelles Formation⁶².

Le Centre de technologies avancées mini hôpital, basé à Bruxelles, a accueilli en 2019 des classes provenant de 16 établissements d'enseignement obligatoire, 11 de la Région wallonne et 5 de la Région de Bruxelles-Capitale⁶³.

Les Centres de technologies avancées bruxellois sont financés en partie par la Région bruxelloise⁶⁴.

(60) Entretien Centre de technologies avancées mini hôpital, 2 juin 2021.

(61) Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *Rapport d'activités du réseau des Centres de Technologies Avancées de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2019, p. 308.

(62) Décret du 19 juillet 2007 portant assentiment à l'Accord de coopération conclu le 1er février 2007 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées et les Centres de référence professionnelle.

(63) Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *op. cit.*, p. 309.

(64) Centres de Technologies Avancées – Financement, Enseignement.be, <http://www.enseignement.be/index.php?page=26800&navi=3408>, page consultée le 21 décembre 2021.

RECOMMANDATIONS



FI

Instruire la possibilité d'ouvrir un deuxième Centre de technologies avancées sur les métiers concernés.



FI

Garantir l'accès au Centre de technologies avancées à l'ensemble des apprenant.e.s et stagiaires qui souhaitent en bénéficier.

Métier(s) concerné(s)

Métiers du soin, de l'aide à domicile et de l'accueil de la petite enfance

2.5. Recommandation sécurisation des parcours

A. AIDE FAMILIAL.E

Constats

Aide familial.e et aide-soignant.e : tronc commun, attrait des étudiant.e.s pour continuer en option de base groupée aide-soignant.e (7e professionnel) car plus valorisant (effet blouse blanche et obtention du CESS). En promotion sociale, les candidat.e.s sont également davantage attiré.e.s par l'orientation « aide-soignant.e ». ⁶⁵

A Bruxelles, dans l'enseignement de plein exercice on peut constater une très forte baisse des effectifs en formation entre la 5^e et la 6^e pour l'option aide familial.e (professionnel). En moyenne, sur 4 ans, on observe entre 1/5 et 1/3 de « perte » d'élèves. En alternance (CEFA), les chutes d'inscription sont encore plus fortes : sur 22 élèves inscrit.e.s en cinquième en année N, nous constatons 6 élèves inscrit.e.s en sixième en année N+1. ⁶⁶

La maturité des élèves de l'enseignement qualifiant pose parfois question (tant en stage qu'une fois diplômé.e.s sur le marché du travail). ⁶⁷

SFMQ : travaux en cours, dissociation future entre aide-soignant.e et aide familial.e.

RECOMMANDATION



Créer une 7^e aide familial.e.

FI

Métier(s) concerné(s)

Aide familial.e

B. VISIBILITÉ DES PARCOURS

Constats

Le recrutement des aides familiaux.ales et des aides-soignant.e.s semble compliqué à Bruxelles, or ces métiers ne sont pas considérés comme fonction critique.

Beaucoup d'élèves (147 élèves⁶⁸) sont inscrit.e.s en 6^e année d'aide familial.e en plein exercice en 2019/2020, mais une bonne partie semble s'orienter vers la 7^e année d'aide-soignant.e⁶⁹ ; ce qui entraînerait une pénurie accrue d'aides familiaux.ales.

Liste d'attente dans les établissements de promotion sociale pour les sections aide familial.e et aide-soignant.e (il y a un tronc commun aux deux sections). ⁷⁰

(65) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 58.

(66) Données certifiées de l'enseignement.

(67) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 69.

(68) Données certifiées de l'enseignement.

(69) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 58.

(70) Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale, 11 juin 2021.

Manque de visibilité sur les parcours de formation et d'objectivation chiffrée du besoin en emploi.

RECOMMANDATION



OBS

Réalisation par view.brussels d'un focus sur ces métiers pour mieux appréhender les pénuries, les conditions de travail, les flux entrants et sortants, et objectiver les besoins.

Métier(s) concerné(s)

Métiers du soins et de l'aide à domicile.

C. PRÉREQUIS À LA FORMATION

Constats

Taux d'échec relativement conséquent pour les filières aide-soignant.e et aide familial.e en promotion sociale, les candidat.e.s ont des lacunes du point de vue des compétences plus transversales : comprendre un texte, savoir le résumer, communication écrite...⁷¹

Les personnes qui souhaitent se former à ces métiers mais qui ne possèdent pas les prérequis de base n'ont pas ou peu la possibilité d'être accompagnées ou formées pour obtenir ces prérequis et rejoindre la formation qualifiante.

La filière aide-soignant.e est très attractive, les classes sont remplies et il y a des listes d'attente.⁷²

RECOMMANDATION



FA

Etablir des partenariats entre la formation professionnelle et l'enseignement de promotion sociale afin, dans un premier temps, de permettre aux publics d'acquérir les prérequis nécessaires et, dans un deuxième temps, de garantir la continuité de leurs parcours en formation qualifiante.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e et aide familial.e

(71) *Idem.*

(72) *Idem.*

D. RÉFORME DES MILIEUX D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE (MILAC) ET PROFIL UNIQUE 0-12 ANS

Constats

La réforme MILAC impose le CESS pour travailler en milieu d'accueil :

- Allongement des études (complément CESS en promotion sociale)
- Exigence d'avoir le CESS pour accéder à la formation professionnelle

La réforme MILAC crée des conditions d'accès à la profession différentes selon que l'on choisit de se former via l'enseignement ou la formation professionnelle.

Deux référentiels sont en cours de réalisation à l'initiative de l'ONE⁷³ :

- Profil unique 0-12 ans par le SFMQ dont pourront se saisir l'enseignement et les opérateurs de la formation professionnelle
- Bachelier « Petite Enfance »

Selon l'accord de coopération du SFMQ, ce dernier vérifie la conformité entre les profils de certification (établis par les opérateurs) et les profils de formation (validé par la Chambre Enseignement-Formation du SFMQ) via sa chambre de concertation et d'agrément.⁷⁴

RECOMMANDATIONS



SF MQ

Positionner au niveau 4 du cadre francophone les certifications pour travailler en milieu d'accueil.



SF MQ

Permettre aux sortant.e.s de formations professionnelles (si avis de conformité délivré par le SFMQ) d'accéder au futur bachelier « Petite Enfance ».



EFE

Garantir l'équité de traitement des apprenant.e.s, quel que soit le parcours de formation.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'accueil de la petite enfance

(73) Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 06 septembre 2021.

(74) Accord de coopération du 10 septembre 2015 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Cocof et la Région wallonne concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), Art. 17 et 30.

E. VALIDATION DES COMPÉTENCES

i. Agent.e de sécurité

Constats

Deux libellés Actiris : sans brevet / avec brevet

Agent.e de sécurité sans brevet :

- offres d'emploi passent de 127 à 0 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 867 en 2019

Agent.e de sécurité avec brevet :

- offres d'emploi passent de 50 à 517 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 843 en 2019⁷⁵

Agent.e de sécurité avec brevet est un métier non critique mais en demande.⁷⁶

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'agent.e de sécurité.

Métier(s) concerné(s)

Agent.e de sécurité

ii. Secrétaire médical.e

Constats

Deux libellés Actiris : non diplômé.e / diplômé.e

Secrétaire médical.e non diplômé.e :

- offres d'emploi passent de 18 à 0 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 222 en 2019

Secrétaire médical.e diplômé.e :

- offres d'emploi passent de 116 à 128 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 338 en 2019⁷⁷

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier de secrétaire médical.e.

Métier(s) concerné(s)

Secrétaire médical.e

(75) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(76) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 134.

(77) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

iii. Aide familial.e

Constats

Aide familial.e est un métier non critique mais en demande.⁷⁸

Offres d'emploi en légère augmentation⁷⁹ :

- 2017 : 36
- 2018 : 70
- 2019 : 74
- 2020 : 85

Profil formation en cours au SFMQ.

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'aide familial.e.

Métier(s) concerné(s)

Aide familial.e

iv. Aide-soignant.e

Constats

Aide-soignant.e est un métier non critique mais en demande.⁸⁰

Offres d'emploi en augmentation⁸¹ :

- 2014 : 121
- 2016 : 133
- 2018 : 165
- 2020 : 219

La réserve de main-d'œuvre auprès d'Actiris est en baisse constante depuis 2010⁸² :

- 2010 : 1616
- 2015 : 1246
- 2019 : 970

Profil formation en cours au SFMQ.

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'aide-soignant.e.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e

(78) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 132.

(79) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(80) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 132.

(81) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(82) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.



3. TRANSPORT ET LOGISTIQUE

3.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. ENVIRONNEMENT AÉROPORTUAIRE

Constats

Difficulté de recrutement **des manutentionnaires** bagages aéroport et fret aéroport. Par ailleurs, bien que le secteur de l'aéroportuaire ait été touché par la crise Covid, le nombre d'offres d'emploi est actuellement revenu au niveau d'avant la crise Covid.⁸³ Exemple : 400 postes vacants étaient à pourvoir et étaient proposés lors du Brussels Airport Jobfair du mardi 19 octobre 2021.

Les compétences de base de magasinier.ère sont proches de celles des manutentionnaires bagages aéroport et fret aéroport mais les outils utilisés, la législation et l'environnement sont spécifiques à l'aéroportuaire⁸⁴.

Le ou la magasinier.ère possède des compétences qui peuvent être valorisées et donc prises en compte dans la formation des manutentionnaires fret en entrepôt ou sur piste.

Compétences complémentaires à acquérir :

- Compétences liées aux aspects de sécurité, de conditionnement, de chargement des avions, d'arrimage...
- Compétences en langues : la langue du domaine aéroportuaire étant l'anglais, un niveau de connaissance minimum est requis pour toutes les fonctions. Toujours concernant les langues : le néerlandais, pour l'aéroport de Bruxelles, doit être maîtrisé à un niveau permettant une bonne communication avec la hiérarchie et les collègues direct.e.s.

RECOMMANDATIONS



Sensibiliser les usager.ère.s durant la formation de magasinier.ère aux possibilités d'emploi dans les métiers de piste aéroportuaire.



Compléter les offres de formation et d'enseignement de magasinier.ère avec un module complémentaire spécifique afin d'y intégrer les compétences liées à l'aéroportuaire notamment aux outils exploités, la sécurité et les enjeux aéroportuaires permettant d'accéder au métier de manutentionnaire fret aéroport en entrepôt puis sur piste.



Développer un module anglais et néerlandais orienté métier pour le métier de manutentionnaire fret aéroport / bagages aéroport.

(83) Le soir, « Quelques 400 postes vacants à Brussels Airport, où la crise a coûté environ 4.000 emplois », 5 octobre 2021, <https://www.lesoir.be/398768/article/2021-10-05/quelque-400-postes-vacants-brussels-airport-ou-la-crise-coute-environ-4000>.

(84) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Métiers de piste aéroportuaire », *Etude préliminaire*, 2019, p.104.

Métier(s) concerné(s)

Magasinier.ère, manutentionnaire fret aéroport / bagages aéroport

B. CHAUFFEUR.EUSE-LIVREUR.EUSE VÉLO-CARGO

Constats

(85) Fonction non critique mais en demande du côté des employeurs : > chauffeur permis B et BE pour le transport de marchandises. View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, op. cit., p.65.

(86) Logisticity.brussels, *Rapport d'activités*, 2020, p.19.

(87) Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, 1^{er} octobre 2021.

(88) RTBF, « Les vélos cargo, l'avenir de la livraison de colis en ville ? », 19 août 2021, https://www.rtbf.be/info/societe/detail_les-velos-cargo-l-avenir-de-la-livraison-de-colis-en-ville?id=10825376.

(89) Les Echos, « Des livraisons à vélo-cargo pour dépolluer le dernier kilomètre », 2 octobre 2020, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/des-livraisons-a-velo-cargo-pour-depolluer-le-dernier-kilometre-1238786>.

(90) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », Etude préliminaire, 2018, p.15-16.

(91) <https://economie-emploi.brussels/prime-cairgo-bike>.

Ce projet est mené via un partenariat entre la Région bruxelloise, Bruxelles Environnement, la VUB, l'asbl Pro Vélo, la coopérative Urbike, le fournisseur Remorquable, la société de car-sharing Optimobil et les opérateurs BePark et Parking-Brussels. Il recevra près de 4,7 millions d'euros de fonds FEDER (développement régional) en provenance d'UIA, le "laboratoire urbain" de l'Union européenne.

(92) Divers normes et objectifs ont été établis aux niveaux européen, belge ou bruxellois, à différents horizons temporels, pour l'ensemble des secteurs émetteurs. Par rapport aux émissions de gaz à effet de serre (burden-sharing 2020) : réduction de 30% des émissions régionales d'ici 2025 par rapport à 1990 et de 40% des émissions belges en 2030 par rapport à 2005. Pacte énergétique avec les véhicules zéro émission, ...

Le métier de chauffeur.euse-livreur.euse est réputé comme étant un métier porteur⁸⁵. En effet, l'accès aux grandes villes est de plus en plus restreint pour les véhicules lourds et la mobilité dans les grandes villes constitue un réel enjeu. Le dernier kilomètre est généralement pris en charge par des camionnettes, des motos ou des vélos. Le métier de chauffeur.euse-livreur.euse doit se professionnaliser et les entreprises sont demandeuses de personnes compétentes⁸⁶.

Nécessité de professionnaliser le métier de livreur.euse à vélo et de former au code de la route quand on utilise le vélo cargo⁸⁷.

Défi du dernier kilomètre

En milieu urbain, le dernier kilomètre de livraison d'un colis contribue à la congestion automobile. Dans les grandes agglomérations, un véhicule en circulation sur cinq livre des marchandises. Le rail, l'aérien et le fluvial sont inefficaces pour les livraisons en direct chez les particuliers.

Le vélo cargo est complémentaire à la camionnette et offre une solution de transport du dernier km et peut être utilisé pour tous types de marchandises.

Le vélo cargo pourrait ainsi prendre la place d'une camionnette dans plus de 30% des livraisons de colis et jusqu'à 50% pour les services, selon les conclusions du Cargo Bike and Cycle Logistics Experts Group en 2019⁸⁸. « *Les livraisons à vélo sont également plus rapides. Une camionnette est limitée à trois ou quatre livraisons à l'heure, certains livreurs arrivent à dix livraisons à l'heure chez Olvo* »⁸⁹.

Exemple : Urbike a convaincu plusieurs grandes enseignes (bpost, CSD, Decathlon, Delhaize, la librairie Filigranes ou encore Multipharma) pour le transport de colis, que ce soit sur des europalettes ou dans des conteneurs, dans les derniers kilomètres.

Croissance exponentielle de l'e-commerce

Le développement de l'e-commerce et de l'accès réglementé dans les villes amène à utiliser d'autres types de moyens de transport tels que le vélo, le vélo-électrique, le vélo-cargo, le vélo bi- ou triporteurs, le scooter, la moto, la voiture, la camionnette avec ou sans remorque. Cela fait référence à l'électrification du « dernier kilomètre », c'est-à-dire la livraison du colis au client ou à la cliente finale⁹⁰.

Projet Cairgo Bike⁹¹ - plan régional de mobilité « GoodMove »⁹² :

- verdissement du transport : moins de nuisances sonores et une baisse de la pollution de l'air pour les citoyens.e.s, peu de risque de stationnement gênant, et de faibles émissions carbone.
- projet qui vise à créer l'écosystème nécessaire pour convertir les professionnels.e.s et particuliers.ère.s à l'utilisation du vélo-cargo : prêts de vélos-cargo, achats groupés, formations, mise à disposition de vélos-cargo et de remorques partagées, mais aussi aménagement de places de stationnement dédiées aux vélos-cargo en et hors voirie.
- prime à destination des micro-, petites et moyennes entreprises bruxelloises qui souhaitent acheter un vélo-cargo

Contrairement aux autres métiers du transport, aucun permis spécifique n'est requis (pas de financement privé à mobiliser).

Seuls les opérateurs privés de formation proposent aujourd'hui une formation en chauffeur.euse-livreur.euse vélo-cargo.

Seule la Mission locale d'Anderlecht propose une sensibilisation / découverte au vélo-cargo.

RECOMMANDATION

FI



FA

Créer une formation courte – en privilégiant le partenariat public-privé – visant à professionnaliser le métier de chauffeur.euse-livreur.euse en vélo cargo pour alimenter les recrutements à venir et permettre une insertion rapide à l'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Chauffeur.euse-livreur.euse

C. MODULARISATION**Constats**

Fonctions critiques structurelles car répertoriées sur la liste par Actiris en 2019-2018-2017 :

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C
- Chauffeur.euse de poids-lourd permis CE

Nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris en augmentation de 2017 à 2019

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C : + 134 offres d'emploi
- Chauffeur.euse de poids-lourd permis CE : + 124 offres d'emploi

Organisation modulaire possible des formations.

Des passerelles sont organisées entre certains opérateurs.

Exemple : une personne qui possède des titres de compétences pour le métier de magasinier.ère est dispensée de la première année chef.fe d'entreprise pour la formation de gestionnaire des stocks / superviseur.euse proposée par l'efp/sfpme.

Certain.e.s chercheur.euse.s d'emploi ont acquis des compétences professionnelles grâce à une expérience professionnelle antérieure.

Dans la réserve de main-d'œuvre d'Actiris en 2019⁹³, sont recensé.e.s :

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C : 834 personnes
- Magasinier.ère : 4160 personnes réparties entre les codes de magasinier.ère (3571), opérateur.rice de stock en logistique (45), préparateur.rice d'expéditions en logistique (35), préparateur.rice de commande en logistique (145) et réceptionniste en logistique (30).

RECOMMANDATIONS

FI



FA

Valoriser et tenir compte des compétences acquises et/ou certifiées des usager.ère.s dans leur parcours de formation.



FA

Proposer des formations courtes pour les 4 compétences de magasinier.ère afin de permettre aux personnes disposant d'une partie des compétences requises d'être plus rapidement disponibles sur le marché de l'emploi.

(93) Données [view.brussels](https://viewstat.actiris.brussels), <https://viewstat.actiris.brussels>.



FA

Permettre aux chercheur.euse.s d'emploi disposant du permis C d'accéder directement au module de formation CE.

Métier(s) concerné(s)

Conducteur.rice poids lourd du groupe permis C (C et CE), magasinier.ère

D. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Constats

Importance des connaissances linguistiques dans le secteur :

- Contexte international : 49,5% des offres d'emploi reçues par Actiris requièrent des exigences linguistiques
- Travail en périphérie :
 - 46.3 % des offres d'emploi en transport et logistique requièrent des exigences linguistiques⁹⁴
 - 70% personnes domiciliées en Région bruxelloise travaillent à l'extérieur de Bruxelles
 - Postes vacants en Flandre pour les métiers d'affréteur.euse.s et de déclarant.e.s en douane toujours inoccupés⁹⁵.
 - De nombreux pôles du transport et de la logistique sont situés en périphérie bruxelloise (Brussels Airport, zones industrielles de Grand Bigard, Nossegem ...)
- Contacts oraux avec les client.e.s, collègues ou fournisseurs fréquents expliquent en partie l'exigence des langues.

Le Brexit va engendrer du travail supplémentaire qui ne pourra être absorbé par les travailleur.euse.s actuellement en place. Il faudra donc engager du personnel⁹⁶ dans la plupart des entreprises important et/ou exportant des marchandises vers le Royaume-Uni⁹⁷.

Des chercheur.euse.s d'emploi positionné.e.s chez Actiris sur des métiers du transport et de la logistique ont des compétences en transport et Logistique mais ne disposent pas des connaissances linguistiques nécessaires et en lien avec le terrain.

(94) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, p.8.

(95) Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, 1^{er} octobre 2021.

(96) Métiers concernés : déclarant en douane, affréteur, douanier, personnel des autorités portuaires et des compagnies maritimes.

(97) CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affréteur et de déclarant en douane – anticipation en termes d'emploi et de formation », *Rapport de veille*, Décembre 2019, p.29.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Développer un module néerlandais orienté métier pour le métier de superviseur.euse en entrepôt et responsable en entrepôt.



FA

Développer un module anglais orienté métier pour les métiers de déclarant.e en douane et d'affréteur.euse.



FA

Développer un module néerlandais spécifique orienté métiers logistique et transport pour les chercheur.euse.s d'emploi positionné.e.s sur l'un des métiers du transport et de la logistique.

Métier(s) concerné(s)

Superviseur.euse en entrepôt, responsable entrepôt et plateforme, déclarant.e en douane et affréteur.euse

(98) Le Soir, « Quasi tous les employeurs du secteur du transport et logistique ont du mal à recruter », 13 février 2020, <https://www.lesoir.be/279681/article/2020-02-13/quasi-tous-les-employeurs-du-secteur-du-transport-et-logistique-ont-du-mal>. Plus de neuf employeurs sur 10 (92%) du secteur du transport et de la logistique ont des difficultés à recruter, selon une enquête sur la pénurie des talents de ManpowerGroup publiée en 2020.

(99) View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, op. cit., p.27.

(100) CDR IRIS TL, « Analyse comparative 2017 – 2018 du marché de l'emploi bruxellois dans le domaine transport et Logistique », *Rapport de veille*, 2019, p.14.

(101) Profil similaire déclarant en douane = Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres) (bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarifificateur de polices et avenants, Cambiste - arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète, Traducteur, Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarifificateur de polices et avenants- arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète et Traducteur.

(102) Logisticity.brussels, op. cit., p.50.

3.2. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Difficulté accrue de recrutement.⁹⁸

Dévalorisation de l'image des métiers du transport et de la logistique.⁹⁹
Exemple : les conditions de travail pénibles (hyper flexibilité, longues prestations horaires, salaires moyens, difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle) des conducteur.rice.s poids-lourd expliquent que peu de jeunes ressentent la vocation du métier.

Méconnaissance de certains métiers et des opportunités d'évolution de carrière.

Des chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris dans d'autres codes professionnels disposent de compétences transversales pouvant être utiles à certains métiers du transport et de la logistique.

En effet, « Certains métiers sont méconnus du public ou bénéficient d'une image faussée. Le manque de postulants pour certains postes pourrait être comblé en engageant des travailleurs au profil similaire après avoir suivi une formation adéquate et ciblée vers leur nouvelle fonction »¹⁰⁰. Pertinence d'élargir le champ de recrutement à des « profils similaires » - exemple : pour déclarant.e en douane.¹⁰¹

Décalage entre la réserve de main-d'œuvre estimée et la réalité

En effet, l'inscription comme chercheur.euse d'emploi auprès d'Actiris se fait sur base déclarative.

En 2019, il y avait 1448 chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s dans les codes professionnels d'Actiris couverts pour le transport et la logistique mais dans les faits :

« 152 chercheur.euse.s sont des réassortisseurs et ressortent donc des Code de la vente, 181 ont été réorientés car de nombreux codes professionnels couverts par Logisticity recouvrent des professions demandant peu de qualification, certification, de sorte que nombreux CE peu qualifiés s'y identifient en s'attribuant ces codes professionnels dans leur DU (dossier unique). Plus d'un tiers de CE reçus en premier entretien de bilan déclarent ne pas souhaiter prioritairement chercher dans ce domaine et sont dès lors, suite à la mise en ordre de leur dossier, réorientés vers les antennes d'Actiris (...) ». Selon ces calculs, il ne reste plus que 515 chercheur.euse.s d'emploi.¹⁰²

RECOMMANDATION



ORI



FA

Concevoir une stratégie de communication et d'information sur les métiers du transport et de la logistique concertée et mutualisée portée par le Pôle Formation Emploi Logisticity et la Cité des métiers, et qui mettrait en lumière toutes les offres existantes (formation initiale, formation professionnelle et Validation des compétences) ainsi que les opportunités d'emploi.

Cette stratégie de communication pourrait par ordre de priorité :

1. Réaliser un focus sur la promotion et l'orientation vers la nouvelle option (gestionnaire en logistique) et les formations de l'efp/sfpme (superviseur.euse en entrepôt et gestionnaire des approvisionnements et des stocks ; responsable entrepôt et responsable approvisionnement des stocks et flux de production) et orienter les chercheur.euse.s d'emploi aux profils similaires inscrit.e.s chez Actiris avec des compétences transversales vers les métiers du transport et de la logistique.
2. Améliorer l'attractivité des métiers :
 - en mettant en avant l'impact de ces métiers sur la transition écologique,
 - en mettant en avant les possibilités de carrière qu'offre le secteur comme par exemple la reprise d'études
 - en confrontant les métiers à la réalité qui a beaucoup évolué (visites d'entrepôts, sensibilisation via des essais-métiers...).

Métier(s) concerné(s)

Métiers du transport et de la logistique avec un focus particulier sur les métiers de (par ordre de priorité) :

1. Conducteur.rice poids lourd permis CE
2. Déclarant.e en douanes et dispatcheur.euse,
3. Affréteur.euse
4. Magasinier.ère
5. Superviseur.euse en entrepôt
6. Matelots (port de Bruxelles)

3.3. Recommandations sur les stages

Constats

Au-delà de la qualification initiale, pour être déclarant.e en douane, il faut au minimum 3 ans au sein de l'entreprise pour que le ou la travailleur.euse soit autonome. Il s'agit donc d'un investissement important pour les entreprises¹⁰³.

Chaque entreprise possède son propre fonctionnement interne et utilise son propre programme informatique.

Impact de l'e-commerce et du Brexit sur le métier de déclarant.e en douane :

- Le Brexit va engendrer du travail supplémentaire qui ne pourra pas être absorbé par les travailleur.euse.s actuellement en place. Il faudra donc engager du personnel dans la plupart des entreprises important et/ou exportant des marchandises vers le Royaume-Uni.
- Le SPF Finances avait annoncé en mai 2018 le recrutement de 141 nouveaux.elles douanier.ère.s
- Certaines compétences transversales sont possédées par des chercheur.euse.s d'emploi ou travailleur.euse.s aux profils similaires¹⁰⁴. Il existe donc une opportunité de valoriser les compétences transversales acquises par ces personnes.

(103) CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affréteur et de déclarant en douane – anticipation en termes d'emploi et de formation », *op. cit.*, p.33.

(104) Profil similaire déclarant en douane = Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarificateur de polices et avenants, Cambiste - arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète, Traducteur, Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarificateur de polices et avenants- arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète et Traducteur.

RECOMMANDATIONS



Inclure une période significative d'apprentissage en situation de travail dans les formations existantes.



Tenir compte des spécificités des entreprises dans le programme de formation.

Métier(s) concerné(s)

Déclarant.e en douane

3.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours

A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)

Constats

La Région bruxelloise et les différents fonds sectoriels se sont engagés à augmenter significativement le nombre de titres de compétences délivrés aux bruxellois.e.s¹⁰⁵.

En 2020, le pourcentage d'épreuves passées par des personnes domiciliées en Région wallonne dans des centres situés en Région de Bruxelles-Capitale a augmenté (métier de conducteur.rice chariot élévateur = 17 épreuves et magasinier.ère = 3 épreuves)¹⁰⁵.

RECOMMANDATIONS



FA



ORI

Développer avec le Pôle Formation Emploi Logisticity une stratégie visant à :

1. Identifier les chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s dans un code professionnel du transport et de la logistique qui souhaitent travailler dans le secteur mais ne possèdent aucune qualification reconnue,
2. leur proposer un parcours de qualification incluant la validation des compétences.



CVDC

Augmenter le nombre d'épreuves en Région de Bruxelles-Capitale.



CVDC

Créer un référentiel pour les métiers concernés lorsqu'il n'existe pas et organiser les épreuves.

Métier(s) concerné(s)

Conducteur.rice de chariot élévateur, déclarant.e en douane, superviseur.euse en entrepôt

(105) Logisticity.brussels, *op. cit.*, p.25.

(106) Consortium de validation des compétences, *op. cit.*, p.25.

(107) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », op. cit., p.25

« D'après le SPF Mobilité et Transports : « l'ADR régit le transport international de marchandises dangereuses par route. Il est applicable dans tous les pays qui l'ont ratifié lorsqu'il s'agit de transports entre au moins deux de ces pays. Ce sont, entre autres, tous les pays membres de l'Union européenne, la Norvège, la Suisse, la plupart des pays de l'Europe de l'Est, la Turquie et même quelques pays d'Afrique du Nord et quelques pays asiatiques issus de l'ex-URSS. En soi, l'ADR ne régleme pas les transports nationaux. Toutefois, par le biais d'une directive européenne, l'ADR règle en fait les transports de marchandises dangereuses effectués à l'intérieur de tous les Etats membres de l'Union européenne. Des dérogations aux prescriptions légales peuvent être accordées dans des cas bien déterminés, aussi bien pour des transports internationaux que pour des transports nationaux (via des accords multinationaux et des dérogations nationales). Les réglementations nationales de la circulation (code de la route) contiennent également des prescriptions qui se rapportent aux transports de marchandises dangereuses. Le transport de déchets dangereux doit également satisfaire aux règlements régionaux concernant le transport de déchets ». De plus, le SPW précise que : « dans le cadre des accords institutionnels relatifs à la 6ème réforme de l'Etat, la réglementation sur le transport de matières dangereuses tant par route (ADR) que par voie navigable (ADN) a été transférée aux Régions, à l'exception du transport des explosifs, des matières radioactives et des carcasses animales infectées qui restent compétences fédérales ».

(108) La FCO (Formation Continue Obligatoire) est une formation de remise à niveau des connaissances et acquis, pour les conducteurs de véhicules de transports de marchandises (de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge) et des véhicules de transport de voyageurs (de plus de 8 places, conducteurs non compris). La FCO a pour principal objectif de permettre aux conducteurs routiers de mettre à jour leurs connaissances et les dispositifs de sécurité et de réglementation des véhicules de transport de marchandises et voyageurs.

(109) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », op. cit., p.7.

B. PASSERELLES ET MONTÉE EN QUALIFICATION

Constats

Les compétences de base dans les formations liées au transport de marchandises sont communes (chauffeur.euse-livreur.euse et conducteur.rice poids-lourd) :

- La formation de conducteur.rice poids-lourd est structurée autour de 4 modules à savoir : théorie, pratique C, pratique CE et ADR¹⁰⁷ colis et citerne
- La formation chauffeur.euse-livreur.euse en permis B est structurée autour de 8 modules dont le FCO¹⁰⁸ et module ADR colis

Actuellement, il n'existe pas de formation pour le métier de chauffeur.euse-livreur.euse en vélo cargo mais ce métier possède des compétences communes aux métiers de conducteur.rice poids-lourd et chauffeur.euse-livreur.euse permis B comme par exemple : la conduite en ville et conception itinéraire pour livraison...

La structure modulaire de la formation de conducteur.rice poids-lourd permet aux usager.ère.s d'acquérir rapidement des compétences professionnelles et d'accéder rapidement à un emploi.

La pénurie de main-d'œuvre pour le métier de conducteur.rice poids-lourd risque de s'accroître car :

- Près de 40% des chauffeur.euse.s sont âgé.e.s de plus de 50 ans
- Il y a une faible alimentation du métier par les voies de l'enseignement et de la formation qui risque également de rendre le recrutement plus difficile¹⁰⁹.

RECOMMANDATIONS



FA

Développer des formations courtes axées sur l'acquisition des compétences pratiques des permis du groupe C (C et CE).



FA

Etudier la possibilité de mettre en place des passerelles entre ces offres pour favoriser les mobilités entre ces différents métiers.

Métier(s) concerné(s)

Chauffeur.euse-livreur.euse, chauffeur.euse-livreur.euse vélo cargo et conducteur.rice poids-lourd



4. INDUSTRIE

4.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. TECHNICIEN.NE EN HVAC

Constats

L'option de technicien.ne en climatisation et conditionnement d'air (7P) n'est pas adaptée pour exercer le métier de technicien.ne en HVAC⁽¹¹⁰⁾.

Les équipements nécessaires pour apprendre le métier sont disponibles à Technicity.

RECOMMANDATION



Concevoir un référentiel en technicien.ne HVAC.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en HVAC

B. ELECTRICITÉ ET DOMOTIQUE

Constats

La réglementation nationale et européenne se dirige vers une gestion intelligente du bâtiment, et notamment de l'électricité⁽¹¹¹⁾.

L'électricien.ne doit de plus en plus faire de la programmation et donc maîtriser des compétences en informatique.

La réserve de main-d'œuvre pour les métiers d'électricien.ne en général et de technicien.ne en électricité s'élève à environ 270 pour chaque métier. Elle dépasse 450 pour le métier d'électricien.ne du bâtiment alors qu'elle est de 30 en moyenne pour les métiers d'électricien.ne.s spécialisé.e.s (ex. systèmes d'alarmes, télédistribution, télécommunication, etc.)⁽¹¹²⁾.

Les sortant.e.s des options en électricité de l'enseignement secondaire supérieur ont des lacunes importantes dans les technologies de smart grid, à savoir les nouveaux compteurs ou encore la domotique (télécommunications, objets connectés, etc.)⁽¹¹³⁾.

Les options en électricité relèvent des filières professionnelles.

Une option en télécommunication existe dans le répertoire mais n'est organisée ni à Bruxelles ni en Wallonie. De plus, il s'agit d'une option en 7e année de la filière tech-

(110) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(111) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(112) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(113) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

nique de qualification. Selon le répertoire des options, elle n'est accessible qu'aux sortant.e.s des options techniques suivantes : technicien.ne en électronique, électricien.ne automatique.ne et technicien.ne en microtechnique.

RECOMMANDATIONS



FI

Concevoir et organiser un module complémentaire en électricité comprenant l'informatique, l'automatisation de base et la domotique.



FI

Proposer ce module comme un complément aux options en électricité existantes afin de ne pas surcharger le programme.

Métier(s) concerné(s)

Installateur.rice électricien.ne industriel.le, installateur.rice électricien.ne résidentiel.le, installateur.rice électricien.ne tertiaire, monteur.euse électricien.ne, technicien.ne en installations électriques

C. TECHNICIEN.NE EN INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

Constats

Le profil SFMQ de technicien.ne en installations électriques comprend dans sa description des productions et des services attendus, autres que la réalisation des installations, la conception de divers types d'installations électriques ainsi que le diagnostic du dysfonctionnement.

Les options existantes dans le domaine de l'électricité forment aux métiers d'électricien.ne.s installateur.rice.s dont le descriptif des productions et des services attendus ne comprend que l'installation (mise en service, raccordement, surveillance du bon fonctionnement).

L'option correspondant au profil SFMQ de technicien.ne en installations électriques n'existe pas.

RECOMMANDATION



FI

Mettre en œuvre le référentiel technicien.ne en installations électriques créé par le SFMQ.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en installations électriques

D. ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES – AUTOMOBILE

Constats

Les mécanicien.ne.s automobile sur moteurs thermiques représentent une part importante de la main-d'œuvre dans le secteur¹¹⁴ alors que la réglementation régionale se dirige vers une électrification du parc automobile d'ici 2035¹¹⁵.

Les données statistiques de 2019 témoignent du besoin déjà actuel de mécanicien.ne.s automobile spécialisé.e.s dans les voitures électriques :

- Electromécanicien.ne de véhicules à traction électrique a un indice de tension de 0,8 ce qui représente le taux le plus faible parmi les métiers de l'automobile après le monteur.euse de pneus (0,5) ;
- Mécanicien.ne spécialiste moteurs à injection ou turbo a un indice de tension de 10,5 ce qui représente le taux le plus élevé parmi les métiers de l'automobile après aide-mécanicien.ne réparateur.rice (14,3)¹¹⁶.

RECOMMANDATION



FA

Concevoir et proposer un module de formation de spécialisation pour les mécanicien.ne.s automobile en véhicules électriques / hybrides.

Métier(s) concerné(s)

Mécanicien.ne d'entretien automobile, mécanicien.ne polyvalent pour véhicules automobiles légers, technicien.ne en maintenance et diagnostic automobile

E. ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES – ÉLECTRICITÉ

Constats

La réglementation nationale et européenne se dirige vers une gestion intelligente du bâtiment, et notamment de l'électricité¹¹⁷.

L'électricien.ne doit de plus en plus faire de la programmation et donc maîtriser des compétences en informatique.

La réserve de main-d'œuvre pour les métiers d'électricien.ne en général et de technicien.ne en électricité s'élève à environ 270 pour chaque métier. Elle dépasse 450 pour le métier d'électricien.ne du bâtiment alors qu'elle est de 30 en moyenne pour les métiers d'électricien.ne.s spécialisé.e.s (ex. systèmes d'alarmes, télédistribution, télécommunication, etc.)¹¹⁸.

Les sortant.e.s des options en électricité de l'enseignement secondaire supérieur ont des lacunes importantes dans les technologies de smart grid, à savoir les nouveaux compteurs ou encore la domotique (télécommunications, objets connectés, etc.)¹¹⁹.

(114) Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(115) Stratégie « Low Emission Mobility ».

(116) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(117) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(118) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(119) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

RECOMMANDATION

Concevoir et proposer des formations courtes en informatique, automation et télécommunication pour les électricien.ne.s chercheur.euse.s d'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Installateur.rice électricien.ne industriel.le, installateur.rice électricien.ce résidentiel.le, installateur.rice électricien.ne tertiaire, monteur.euse électricien.ne, technicien.ne en installations électriques

F. MONTEUR.EUSE DE PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES**Constats**

Monteur.euse de produits électriques et électroniques est un métier en pénurie et en tension en Flandre.

Les entreprises ont besoin de profils avec des connaissances des composants alors que les technicien.ne.s en électronique et les électricien.ne.s sont trop qualifié.e.s pour exercer ce métier.

RECOMMANDATION

Concevoir et proposer une formation d'initiation à l'électricité et l'électronique pour les chercheur.euse.s d'emploi sans qualification.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse de produits électriques et électroniques

G. ELECTROMÉCANIQUE**Constats**

Pénurie structurelle d'électromécanicien.ne.s.

Les opérateurs de formation proposent des formations en électromécanique pour les chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en électricité, or une formation pour chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en mécanique n'existe pas.

RECOMMANDATIONS

FA

Proposer une formation en électromécanique pour les chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en mécanique industrielle.



FA

Maintenir la formation en électromécanique pour les électricien.ne.s.

Métier(s) concerné(s)

Electromécanicien.ne de maintenance, technicien.ne en électromécanique, technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle

4.2. Recommandations au SFMQ**A. TECHNICIEN.NE D'INSTALLATION DE SYSTÈMES DE SÉCURITÉ****Constats**

Les entreprises ne trouvent pas de profils de technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité.

Le référentiel technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité n'existe qu'en Flandre et connaît du succès auprès des jeunes¹²⁰.

Le métier du technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité est assez complexe et de ce fait ne peut être appris en entreprise¹²¹.

RECOMMANDATION

SFMQ

Concevoir un référentiel en technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité

(120) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(121) *Idem*.

B. ELECTROMÉCANIQUE

Constats

Pénurie structurelle d'électromécanicien.ne.s.

Les options en électromécanique sont données soit dans l'enseignement technique de transition, soit dans l'enseignement supérieur. Or :

- Les filières techniques sont peu remplies
- Les jeunes qui s'orientent vers l'enseignement qualifiant le font pour apprendre un métier et travailler¹²²
- Les filières techniques de transition ne forment pas à un métier et ne prévoient pas de stages pratiques dans leur programme.

RECOMMANDATION



SFMQ

Concevoir un référentiel en technique de qualification en électromécanique.

Métier(s) concerné(s)

Electromécanicien.ne de maintenance, technicien.ne en électromécanique, technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle

C. EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Constats

Évolutions technologiques rapides dans le secteur.

Les entreprises sont à la recherche de profils plus compétents en nouvelles technologies.

Les sortant.e.s de l'enseignement de qualification ont des lacunes importantes dans les technologies utilisées sur le terrain.¹²³

Les entreprises sont prêtes à former les jeunes aux technologies utilisées sur le terrain, mais elles demandent que ces derniers maîtrisent les bases de ces technologies.

Technicity et les représentants sectoriels disposent du personnel chargé d'effectuer la veille technologique régulière afin d'adapter leurs formations aux besoins du terrain.^{124 125}

L'équipement nécessaire et sa modernisation peut être accessible via Technicity, le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers) ou via le fonds d'équipement annuel.

(122) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM ? », lors du webinaire « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

(123) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(124) *Idem*

(125) Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

RECOMMANDATION

Concevoir un référentiel (une 7e année) régulièrement révisable avec les nouvelles technologies.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique, électromécanique, automates, etc.)

4.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Pénurie nationale et mondiale de main-d'œuvre en maintenance et de profils techniques en général : l'offre de main-d'œuvre reste stable alors que la demande s'accroît.¹²⁶

Les filières techniques et professionnelles sont majoritairement des voies d'orientation par défaut et non par choix.

Les jeunes sortant d'une filière industrielle ne travaillent pas forcément dans le secteur.¹²⁷

Les facteurs socio-économiques (genre, niveau d'études des parents, filière d'enseignement, etc.) sont proportionnellement plus déterminants dans l'orientation des jeunes vers les métiers techniques que les expériences d'orientation.¹²⁸

L'influence de l'entourage, et notamment des parents, est un facteur important dans l'orientation des jeunes. La Cité des métiers de Namur a organisé des séances d'information entre les parents afin de faire évoluer leur regard sur les métiers techniques.

Les métiers industriels sont pour une grande partie méconnus du public et les dispositifs existants ne sont pas suffisants pour la promotion de ces métiers.¹²⁹

(126) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinar « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

(127) Entretien avec Select Actiris, 14 juin 2021.

(128) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinar « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021

(129) Entretien avec Technicity, 28 mai 2021.

RECOMMANDATIONS



EFE

Organiser des visites en entreprise afin de faire découvrir les métiers dans leur environnement avec les travailleur.euse.s du secteur.



EFE

Développer des partenariats entre les écoles et les entreprises et/ou entre les écoles de l'enseignement général et les écoles de l'enseignement technique.



EFE

Renforcer et valoriser les partenariats entre les écoles techniques, Technicity et le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers).



FI

Associer les parents aux séances d'information pour leur donner une représentation concrète et valorisante des métiers techniques.



EFE

Permettre aux enseignant.e.s de devenir des ambassadeur.ice.s des métiers techniques : organiser des séances d'information avec les enseignant.e.s pour leur donner une image concrète et valorisante des métiers techniques et leur faire prendre conscience de leur rôle dans l'expérience d'orientation des usager.ère.s.



EFE

Promouvoir les métiers industriels en mettant l'accent sur :

- Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;
- Les opportunités de carrière : possibilité d'ouvrir son entreprise très jeune, possibilité de travailler à l'étranger, évolution rapide au sein d'une entreprise, etc. ;
- Les possibilités d'acquérir des qualifications complémentaires au sein des entreprises.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur et plus particulièrement les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique, électromécanique, automates, etc.)

B. SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES

Constats

Les métiers de l'industrie technologique sont sujet à des stéréotypes de genre.¹³⁰

Les femmes restent sous-représentées dans les métiers de l'industrie technologique.

Les grandes entreprises de l'industrie technologique réalisent des campagnes de communication pour développer l'intégration des femmes dans le secteur.¹³¹

Les femmes et les hommes tendent aujourd'hui vers les mêmes attentes du travail.¹³²

RECOMMANDATION



EFE

Promouvoir les métiers techniques auprès d'un public féminin en mettant l'accent sur :

- Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;
- L'existence des services entiers de travailleuses techniques au sein des entreprises ;
- La valorisation du travail des femmes au sein des centres de formation et des entreprises de l'industrie technologique.



EFE

Permettre aux usager.ère.s dès l'enseignement général d'échanger avec des professionnel.le.s techniques autour de la réalisation des projets collectifs communs afin de favoriser les échanges, la transmission des témoignages et éveiller l'intérêt des usager.ère.s pour les métiers techniques.



FI



FA

Veiller à la bonne intégration des publics féminins dans la réalisation de ces projets.



EFE

Développer des partenariats entre les écoles et les entreprises et/ou entre les écoles de l'enseignement général et les écoles de l'enseignement technique.

(130) Ex. chez Engie Cofely : Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(131) STIB, SNCB, Veolia, Interface3 : Entretien avec Technicity, 28 mai 2021, Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(132) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinaire « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

C. PARTENARIAT ENTRE LES ACTEURS

Constats

Les partenariats entre les écoles et les entreprises sont peu nombreux dans le secteur de l'industrie technologique alors qu'ils permettent d'un côté de faire connaître les métiers en pénurie auprès des jeunes et de l'autre de garantir les places de stage pour les usager.ère.s et de leur faire bénéficier du matériel de pointe.

Les grandes entreprises du secteurs ont exprimé leur volonté d'instaurer des partenariats avec les écoles.¹³³

RECOMMANDATION



EFE

Encourager l'instauration de partenariats durables entre les écoles et les entreprises. Technicity pourrait être le médiateur pour l'instauration de ces partenariats.



EFE

Instaurer un lieu d'échange et de co-construction de projets entre Technicity, le Centre de technologies avancées et les écoles qualifiantes proposant des options en industrie.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

4.4. Recommandations sur les équipements et ressources

Constats

Pénurie de frigoristes.

L'option technicien.ne du froid est assez complexe et demande des équipements diversifiés (électricité, soudage, chambre froide, etc.). Il est donc difficile pour les écoles de mettre en place cette option.

Technicity et le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers) disposent du matériel nécessaire pour la réalisation de cette option.

Le fonds d'équipement est disponible pour les demandes d'équipements des écoles, d'autant plus que les projets déposés pour les métiers en pénurie sont prioritaires pour bénéficier de ce fonds.

(133) Ex. STIB et Engie : Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

RECOMMANDATION

FI

Inciter les écoles disposant déjà d'une partie du matériel nécessaire à ouvrir l'option technicien.ne du froid.



EFE

Encourager le partenariat écoles - Centre de technologies avancées - Technicity afin de faciliter la mise en place de l'option technicien.ne du froid par les écoles.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste

4.5. Recommandations sur la sécurisation des parcours**A. ORIENTATION ET DÉCROCHAGE****Constats**

Les compétences non techniques telles que la ponctualité, le respect des règles, la communication non-violente sont centrales pour ces métiers.

Les jeunes dans l'enseignement qualifiant ont rarement choisi leur filière. Ils sont souvent en retard ou en échec scolaire¹³⁴. Ce contexte nuit à la motivation qui est un levier central pour l'acquisition des compétences non techniques.

Il est essentiel de donner du sens au parcours d'apprentissage / de formation des usager.ère.s.

RECOMMANDATION

EFE

Développer / soutenir des partenariats entre les écoles qualifiantes et les acteurs bruxellois emploi-insertion-professionnelle-entreprise pour permettre aux élèves d'être accompagné.e.s concrètement et optimiser leur chance d'insertion dans l'emploi.



FI



FA

Proposer un accompagnement socio-éducatif pour les usager.ère.s fragilisé.e.s au sein des établissements scolaires et des centres de formation afin de réduire les risques de décrochage.



FI

Faire des filières techniques et professionnelles un réel choix d'orientation (cfr 4.4.3.a. Attractivité du secteur).

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

(134) Fédération Wallonie-Bruxelles, "Indicateurs de l'Enseignement 2021", Retard scolaire dans l'enseignement ordinaire de plein exercice, p.44-45.

B. VALIDATION DES COMPÉTENCES

Constats

Pénurie de soudeur.euse.s en Wallonie et une réserve de main-d'œuvre d'environ 300 personnes à Bruxelles en 2019 pour tout type de soudure confondu.

L'exercice du métier de soudeur.euse nécessite un certificat qualification qui doit être renouvelé tous les 6 mois. Un.e soudeur.euse n'ayant pas travaillé dans le domaine de validité de son certificat n'est plus couvert.e par sa qualification¹³⁵, ce qui représente un frein pour la réinsertion professionnelle des demandeur.euse.s d'emploi.

Au 12 juin 2021, le Single Point Of Contact (SPOC) « Validation des compétences » de la Cité des métiers de Bruxelles a reçu 145 demandes pour le métier de soudeur.euse.¹³⁶

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel de validation des compétences pour le métier de soudeur.euse.

Métier(s) concerné(s)

Soudeur.euse en cordon d'angle, soudeur.euse tôles bout à bout, soudeur.euse tubes bout à bout

C. CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

Constats

La possession du permis de conduire est un facteur important pour exercer un métier qui nécessite de se déplacer d'un.e client.e ou d'un chantier à un autre. Les candidat.e.s n'ayant pas le permis de conduire ne sont pas recruté.e.s.

Possibilités d'emploi pour les Bruxellois.e.s en Flandre et/ou en Wallonie dans le secteur de l'industrie technologique et notamment pour des postes qui requièrent une qualification faible à moyenne.

(135) CRM Group, Document explicatif concernant les qualifications de soudeur, 18 juillet 2014, <https://www.cevac.be/fr/news/45-document-explicatif-concernant-les-qualificatio.aspx>.

(136) Entretien avec le Consortium de Validation des Compétences, 16 novembre 2021.

RECOMMANDATION

EFE

Mettre en place un dispositif d'aide à l'obtention du permis pour les chercheur.euse.s d'emploi en formation dans ces métiers.

Métier(s) concerné(s)

Liste des métiers prioritaires à Bruxelles répertoriés dans le RAP 2021 qui sont une fonction critique quantitative à la fois en Flandre et en Wallonie :

- Dessinateur.rice industriel.le
- Technicien.ne en automates programmables
- Technicien.ne en conception d'automatisation et régulation
- Soudeur.euse
- Tuyauteur.euse industriel.le
- Electricien.ne de maintenance industrielle
- Technicien.ne en électronique
- Technicien.ne en maintenance de systèmes automatisés
- Electricien.ne-automaticien.ne
- Mécanicien.ne automaticien.ne
- Mécanicien.ne de maintenance industrielle
- Technicien.ne en HVAC
- Mécanicien.ne agricole et travaux techniques
- Mécanicien.ne de véhicules utilitaires et poids lourds
- Technicien.ne en maintenance et diagnostic automobile et utilitaires légers



5. CONSTRUCTION

5.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. CONSTRUCTION DURABLE ET CIRCULAIRE

i. Étanchéité à l'air / isolation thermique

Constats

Recours à des matériaux naturels (ex : laine de mouton, vêtements, chanvre et chaume, paille...).

Besoin de formation et d'information des travailleur.euse.s (ex : travailleur.euse.s détaché.e.s).

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Adapter les offres de formation et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'étanchéité à l'air et d'isolation thermique.



FA

Proposer ces formations aux travailleur.euse.s du secteur.

Métier(s) concerné(s)

Maçon.ne chapiste, coffreur.euse, plafonneur.euse-cimentier.ière, menuisier.ière, poseur.euse de châssis, monteur.euse de structures bois, couvreur.euse, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.euse en sanitaire et chauffage, technicien.ne en sanitaire et chauffage, installateur.rice en sanitaire et chauffage, calorifugeur.euse

ii. Système de ventilation double flux

Constats

Remplacement des appareils à air conditionné par des systèmes de ventilation double flux. Nécessité de développer des compétences d'installation mais aussi de maintenance (entretien).

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'installation et maintenance de systèmes de ventilation double flux.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse en chauffage et sanitaire, technicien.ne en chauffage et sanitaire, installateur.rice en chauffage et sanitaire, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, installateur.rice frigoriste

iii. Installation et maintenance d'équipements sanitaires et thermiques performants

Constats

Nécessité d'installer des systèmes de chauffage performants (ex : pompe à chaleur, boiler électrique et chauffage au sol).

Nécessité de développer des compétences d'installation et de maintenance de ces nouveaux systèmes.

RECOMMANDATION



Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'installation et maintenance des nouveaux systèmes de chauffage.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse en sanitaire et chauffage, technicien.ne en sanitaire et chauffage, installateur.rice en sanitaire et chauffage, monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, installateur.rice frigoriste, électricien.ne résidentiel.le

iv. Pose de panneaux photovoltaïques

Constats

N'est pas un métier à part entière.

Pose de panneaux photovoltaïques est une spécialisation à développer pour les métiers d'électricien.ne.s ou de couvreur.euse.s.

Perspective de développement modérée (soutien uniquement sous forme de prêts avantageux).

RECOMMANDATION



Privilégier l'intégration d'un module spécifique dans les formations des métiers concernés plutôt que de créer une formation spécifique.

Métier(s) concerné(s)

Couvreur.euse, électricien.ne résidentiel.le

v. Valorisation des déchets

Constats

La valorisation et le tri des déchets sont un enjeu environnemental.

L'économie circulaire est un enjeu de savoir-faire dans la réutilisation des matériaux.

Bonnes pratiques : projet pilote de la mission locale de Forest, projet BRIC efp, Validation des compétences bf.construction « valoriste généraliste » et Build Circular brussels.

Des formations de travailleur.euse.s créées par ailleurs par la Confédération Construction en valorisation des déchets.

RECOMMANDATIONS



EFE

Sensibiliser (et former) les futur.e.s travailleur.euse.s du secteur aux pratiques de valorisation des déchets et de réemploi des matériaux.



FA

Développer l'offre et soutenir la certification de valoriste généraliste.



EFE

Soutenir les projets pilotes existants.



EFE

Mettre en place des synergies et des collaborations entre les actions développées par Build Circular à destination des travailleur.euse.s, les formations initiales/professionnelles et la Validation des compétences.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier), avec un focus sur les métiers de la démolition

B. NOUVELLES TECHNOLOGIES

i. Drones

Constats

Ils sont de plus en plus présents dans les tâches d'agencement et de modélisation.

Ils facilitent et sécurisent le travail des ouvrier.ère.s (ex : travail en hauteur).

Nombreux accidents dans le secteur en Belgique.

Plusieurs types et niveaux de compétence liées à l'utilisation des drones (pilotage mais aussi programmation / extraction / exploitation de données).

La réglementation en vigueur sur l'utilisation des drones est en cours de modification.

RECOMMANDATIONS



EFE

Donner la possibilité aux apprenant.e.s et travailleur.euse.s de la construction d'être formé.e.s à l'utilisation des drones, tout particulièrement dans le cadre de la formation continue.



EFE

Poursuivre l'instruction de ce dossier pour être capable de définir plus précisément le périmètre des métiers concernés et des compétences à transmettre.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

ii. BIM (Building Information Modeling)

Constats

Le Forem pointe en 2017 le métier de BIM modelleur.euse comme métier d'avenir.

Nécessité de former aux compétences BIM.

Une technologie coûteuse.

Deux types de prérequis pour suivre une formation en BIM : la maîtrise de la 2D et la maîtrise du langage de la construction.

RECOMMANDATIONS

FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer systématiquement le BIM et proposer des modules spécifiques de BIM.



FI

Permettre aux diplômé.e.s en construction de l'enseignement de se former aux compétences BIM, notamment via des partenariats avec les opérateurs de formation.



FI



FA

Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers de la construction au concept/outil BIM.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction, dessinateur.rice de la construction, coordinateur.rice.

C. COMPÉTENCES TRANSVERSALES**i. Vision intégrée du bâtiment****Constats**

Vision intégrée du bâtiment est nécessaire au vu de l'approche circulaire et durable de la construction.

Méconnaissance et absence de dialogue entre les différents corps de métiers.

Nécessité de maîtriser des compétences transversales aux corps de métiers (notion de polyvalence).

Bouwteam - synergie / collaboration des travailleur.euse.s sur chantier (ex : BRIC, MØDÜLL 2.0).

Existence d'un cadre commun de compétences transversales (Projet Rectec).

RECOMMANDATIONS

EFE

Soutenir et développer un module « bouwteam » afin de permettre aux stagiaires/apprenant.e.s de connaître les autres corps de métier, d'acquérir une vision intégrée du bâtiment et de développer leur capacité de collaboration.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

ii. Sécurité sur chantier

Constats

Nombreux accidents dans le secteur en Belgique, données 2016 (Fedris) :

- 7 596 accidents avec incapacité temporaire ;
- 2 096 accidents avec incapacité permanente ;
- 19 accidents mortels.

Manque de sensibilisation des nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s sur chantier aux normes de sécurité (ex. port de poids trop lourd).

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Permettre à l'ensemble des apprenant.e.s de l'enseignement et de la formation de suivre le module « sécurité ».

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

D. AUTRES

i. Niveau intermédiaire de technicien.ne.s

Constats

Constat du secteur : manque d'un niveau de qualification intermédiaire.

Surreprésentation à Bruxelles de demandeur.euse.s d'emploi infra-qualifié.e.s (niveau de diplôme).

Pôle de synergie « Besoin des technicien.ne.s HVAC qualifié.e.s Niveau 5 CEC » piloté par l'IBEFE Huy-Waremme.

L'OCDE indique que d'ici 2030, le nombre d'emplois peu qualifiés devrait diminuer de 21% en Belgique.

RECOMMANDATION



FI



FA

Création ou renforcement d'une formation de technicien.ne en HVAC portée par les opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en HVAC

ii. Industrialisation / standardisation

Constats

De plus en plus d'éléments sont préfabriqués en usine et assemblés en atelier et ensuite montés sur chantier. Exemple : coffreur.euse scindé en coffreur.euse atelier et coffreur.euse sur chantier.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer les compétences d'assemblage d'éléments préfabriqués au travail en atelier et au montage sur chantier.

Métier(s) concerné(s)

Coffreur.euse, maçon.ne, menuisier.ère, charpentier.ère, monteur.euse de structures bois, monteur.euse en agencement, monteur.euse d'agencement en isolation thermique

5.2. Recommandations au SFMQ

A. PROFILS MÉTIER ET PROFILS FORMATION À RÉACTUALISER

Constats

Les dernières actualisations des grappes et profils datent des années 2011-2013.

Nouvelles technologies et écoconstruction ne sont pas prises en compte dans les métiers existants.

Demande d'une réactualisation par les représentants sectoriels.

Certaines divisions opérées par le SFMQ semblent poser question ex : menuiserie.

Urgence pour le SFPME que les référentiels du SFMQ soient réactualisés rapidement. Les premières obligations en performance énergétique des bâtiments sont attendues pour 2025.

Des projets pilotes sont mis en place par l'efp/sfpme et le CDR Construction pour pallier les manques des référentiels SFMQ existants.

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Réactualiser en urgence tous les profils métier et profils formation existants du SFMQ relatifs aux métiers de la construction sous l'angle de l'écoconstruction et de l'économie circulaire.



EFE

D'ici cette réactualisation :

- Interpellation du SFMQ par les représentants sectoriels ;
- Soutien des projets pilotes en construction durable et économie circulaire.

Métiers concernés

Métiers de la construction, en priorité les métiers de monteur.euse en chauffage et sanitaire, technicien.ne en chauffage et sanitaire, installateur.rice en chauffage et sanitaire, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.rice frigoriste, technicien.ne frigoriste, maçon.ne, coffreur.euse, plafonneur.euse-cimentier.ère, menuisier.ère, poseur.euse de châssis, monteur.euse de structures bois, couvreur.euse

5.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Représentations négatives : stéréotypes / filières de relégation.

Multiplicité d'actions d'information sur le secteur.

La Cité des métiers – Construcity : acteurs centraux d'information et d'orientation, vitrine du secteur.

Seulement 20 à 25 % des employeur.euse.s de la construction passent par Actiris pour recruter.

RECOMMANDATIONS



ORI

Concevoir une stratégie de communication et d'information portée par la Cité des métiers et Construcity concertée et partagée par tous les acteurs. Cette stratégie de communication pourrait :

- intégrer le marketing d'influence afin de rendre plus attractif les métiers de la construction auprès des jeunes ;
- mettre l'accent sur les enjeux écologiques et de santé publique ;
- soutenir les initiatives existantes telles que les visites de chantier, Semaine de l'Enseignement, Journée/le mois du qualifiant etc ;
- déconstruire les stéréotypes de genre (ex : interface3) ;
- valoriser les certifications professionnelles auprès des entreprises.



EFE

Garantir la bonne collaboration entre Actiris (Select) et Construcity notamment pour le matching.



ORI

Récolter des données quantitatives et qualitatives (profils) sur les participants aux séances d'information sur la construction à la Cité des Métiers.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier) avec un focus particulier sur les métiers en atelier et sur chantier suivants : plafonneur.euse-cimentier.ère, peintre décorateur.rice, poseur.euse de canalisation, couvreur.euse, maçon.ne

5.4. Recommandations sur les stages

A. APPRENTISSAGE SUR CHANTIER

Constats

Besoin que les élèves de l'enseignement secondaire de plein exercice fassent une partie de leur cursus sur chantier.

Apprentissage des soft skills et du bouwteam via les stages sur chantier.

Difficulté pour les jeunes et les écoles de trouver des places de stage.

Les opérateurs n'ont pas connaissance des entreprises qui appliquent les techniques et compétences de l'écoconstruction.

RECOMMANDATIONS



EFE

Tout.e apprenant ou apprenante qui souhaite entrer dans une formation qualifiante doit avoir un contact avec un chantier (pré-visite) pour tester son projet et sa motivation.



FI

Allonger la durée des stages de l'enseignement de plein exercice et les organiser le plus tôt possible dans le cursus.



EFE

Répertorier les entreprises dont les travailleur.euse.s sont formé.e.s en éco-construction (ex : build circular) et en informer les écoles et les centres de formation à la recherche de lieux de stage.



EFE

Appui de Construcity auprès des écoles comme facilitateur pour la recherche de stages.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

5.5. Recommandation équipements et ressources

A. ÉQUIPEMENTS DES ÉCOLES ET FORMATION DES ENSEIGNANTS

Constats

Les équipements mis à disposition des élèves et des enseignant.e.s ne sont pas tous à jour par rapport à la pratique du métier.

Existence d'un fonds d'équipement de modernisation des écoles.

Le secteur fait l'objet d'innovations techniques constantes qui doivent être relayées dans les écoles et centres de formation.

Volonté des entreprises du secteur d'accueillir les élèves et les enseignant.e.s pour leur présenter les équipements de pointe.

Les enseignant.e.s ont 3 journées pédagogiques par an pour se former.

RECOMMANDATIONS

EFE

Se baser sur le futur « cadastre équipement » pour relayer les besoins d'équipement des écoles et centres de formation à Constructivity.



FI

Augmenter le nombre de journées pédagogiques par an des enseignant.e.s.



EFE

Soutenir les initiatives d'échange entre travailleur.euse.s et enseignant.e.s.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction

5.6. Recommandation sécurisation des parcours**A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)****Constats**

Il y a une sous-qualification mais aussi une non reconnaissance des qualifications dans le secteur chez les travailleur.euse.s.

Pour beaucoup de travailleur.euse.s, notamment étranger.ère.s, la qualification n'est pas reconnue par des titres/diplômes. Chiffres de view.brussels : en moyenne, en 2019, sur 5325 chercheur.euse.s d'emploi dans le secteur de la construction, 3153 sont des étranger.ère.s sans équivalence.

L'objectif d'atteindre plus de 90 titres de compétence délivrés dans le secteur d'ici à 2022 semble insuffisant (Accord-cadre RBC-COCOF-Constructiv de 2018).

RECOMMANDATIONS

CVDC

Augmenter le nombre de titres de compétence délivrés pour les métiers de la construction à Bruxelles en diffusant l'information auprès des chercheur.euse.s d'emploi et des travailleur.euse.s.



CVDC

Développer l'offre de validation des compétences avec un focus sur les premiers niveaux de certification (et en promouvant les titres de compétences au sein des entreprises du secteur) pour les métiers pour lesquels il n'existe pas d'épreuves à Bruxelles.



CVDC

Créer préalablement des référentiels de validation des compétences.

Métier(s) concerné(s)

Organiser des épreuves à Bruxelles : conducteur.rice d'engins de chantier, installateur.rice sanitaire, monteur.euse en chauffage et sanitaire , monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, paveur.euse, contrôleur.euse de travaux

Créer un référentiel et organiser des épreuves à Bruxelles : conducteur.rice de travaux, chef.fe de chantier, métreur.euse-deviseur.euse, poseur.euse de canalisation, rénovateur.rice de façade



6. INTERSECTORIELLES

6.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Constats

Importance des connaissances linguistiques en Région de Bruxelles-Capitale :

- Contexte international et Région bilingue : 49,5% des offres d'emploi reçues par Actiris requièrent des exigences linguistiques¹³⁷.
- Travail en périphérie : parmi les offres d'emploi spécifiant des exigences linguistiques, 8 sur 10 requièrent une connaissance des deux langues nationales¹³⁸.
- Difficultés de recrutement dans certains secteurs où les contacts oraux avec les client.e.s ou fournisseurs sont fréquents, elles peuvent aussi être expliquées en partie par les exigences linguistiques posées (notamment dans les métiers techniques, dans le secteur logistique ou dans l'HORECA)¹³⁹.

Exemples de pourcentages des offres d'emploi avec exigences linguistiques par domaine professionnel¹⁴⁰ :

- Administration : 60,9% ;
- HORECA : 49,12% ;
- Transport et logistique : 46,3%.
- Les chercheur.euse.s d'emploi possédant une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale ont un tiers de chance en plus (taux de sortie vers l'emploi de 44,5 % contre 34 %) que les autres de décrocher un travail¹⁴¹.

En périphérie flamande, une offre d'emploi sur cinq ne trouve pas preneur.

- Pour toute la Flandre, ce sont 23.000 offres d'emploi au total qui sont disponibles. Si 57.000 Bruxellois.e.s travaillent déjà en Flandre (une augmentation de 21% en cinq ans), cette évolution n'est cependant pas assez rapide pour compenser le départ à la retraite de toute une génération¹⁴².
- Projet d'ordonnance destiné à offrir plus d'opportunités aux Bruxellois.e.s de trouver du travail en Flandre¹⁴³.
« Les marchés de l'emploi bruxellois et flamand sont confrontés à des besoins complémentaires. La Flandre fait face à un important besoin de main-d'œuvre - 66% des postes vacants se situent en Flandre - et Bruxelles dispose d'un vivier important de travailleurs - on compte en Région bruxelloise près de 90.000 demandeurs d'emploi »¹⁴⁴.
- Nouvelle campagne pour inciter les chercheur.euse.s d'emploi à franchir la barrière linguistique et géographique portée par les offices bruxellois et flamands de l'emploi : « Een job, c'est aussi un job »¹⁴⁵.

Les chercheur.euse.s d'emploi possédant une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale (groupe 1) ont un taux de sortie vers l'emploi supérieur que ceux et celles n'en connaissant qu'une seule à savoir respectivement 44,5% et 34,0%¹⁴⁶.

De nombreuses options de base groupées à Bruxelles n'intègrent pas dans leur programme de formation des cours de langues, ce qui rend le lien vers l'emploi très compliqué, particulièrement pour les métiers du tertiaire, comme la vente.

Existence de listes d'attente pour s'inscrire en formation.

(137) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, op. cit., p.6.

(138) *Idem*.

(139) *Ibidem*, p.8.

(140) *Idem*.

(141) La Libre Belgique, À Bruxelles, les chercheurs d'emploi pourront apprendre jusqu'à 24 langues à partir de la mi-octobre, 28 septembre 2021.

(142) Revue de presse Actiris, 23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

(143) En adoptant un nouvel accord de coopération entre la Flandre et Bruxelles, repris dans la future ordonnance, davantage de Bruxellois auront accès au marché de l'emploi flamand, qui offre de nombreuses opportunités notamment dans la périphérie bruxelloise.

(144) VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29 septembre 2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientôt-plus-dopportunités-de-travail-en-f/>.

(145) <https://eenjobpourmoi.be/>

(146) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, op. cit., p.20.

Renforcer l'apprentissage des langues à l'école est l'un des objectifs repris dans la déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Pénurie d'enseignant.e.s de néerlandais à Bruxelles¹⁴⁷.

RECOMMANDATIONS



FA

Développer des modules de néerlandais orientés métier pour les métiers administratifs, commerciaux, les métiers techniques, dans le secteur de la logistique et dans l'HORECA.



ORI

1. Identifier les personnes en attente d'une formation.
2. Identifier si les formations pour lesquelles les personnes sont inscrites sur liste d'attente requièrent des compétences linguistiques.
3. Proposer aux candidat.e.s en attente d'une formation de suivre une formation en langue.



FI



FA

Créer un partenariat entre la future Cité des langues et les écoles qualifiantes afin de permettre à l'ensemble des élèves de développer leurs compétences linguistiques en lien avec les métiers pour lesquels ils et elles se forment.

B. EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Constats

Des évolutions technologiques traversent de nombreux secteurs professionnels. Ces évolutions sont rapides et ont été particulièrement accélérées par la crise du Covid.

Exemples :

- Suite à la fermeture de l'HORECA en 2020 et 2021, les restaurateur.rice.s ont massivement eu recours à la livraison à domicile et ont dû créer ou mettre à jour leur site internet.
- Les électricien.ne.s doivent maîtriser la télécommunication et les commandes numériques pour la gestion intelligente de l'électricité (smart grids).

Décalage entre les évolutions technologiques et les évolutions des programmes scolaires. Les écoles ne sont pas en mesure de s'adapter en conséquence.

Développement de l'automatisation liée aux évolutions technologiques.

Disparition ou adaptation de certains métiers.

« D'un côté, la révolution numérique est porteuse de nouvelles opportunités d'emplois moins pénibles et moins répétitifs, d'une promesse d'autonomie et d'un accès facilité à la mise à niveau des compétences. D'un autre côté, la digitalisation est aussi synonyme de destruction d'emplois, d'une obsolescence accélérée des compétences, de nouveaux risques de santé liés à l'hyper-connectivité et à l'interpénétration des espaces professionnels et personnels »¹⁴⁸.

Objectif européen 2025 : 70 % des adultes (16 - 74 ans) doivent posséder les compétences digitales de base¹⁴⁹.

(147) L'Echo, *La pénurie de profs grève le développement de l'immersion linguistique*, <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-penurie-de-profs-greve-le-developpement-de-l-immersion-linguistique/10275239.html>.

(148) M. ARNTZ, T. GREGORY et U. ZIERAHN, « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, 2016.

(149) European Skills Agenda : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

RECOMMANDATIONS



EFE

Intensifier les partenariats entre les secteurs professionnels et l'enseignement afin que ces derniers soient informés des dernières évolutions technologiques, via les Pôles Formation Emploi s'ils existent.



EFE

Soutenir les initiatives d'échange travailleur.euse.s-professeur.e.s (ex : fondation pour l'enseignement).

C. DÉVELOPPEMENT DURABLE

Constats

La lutte contre le réchauffement climatique est une priorité du gouvernement bruxellois. Plusieurs plans régionaux bruxellois y sont consacrés :

- GoodFood
- GoodMove
- Renolution

Ces plans ont un impact direct sur les politiques d'enseignement et de formation par les changements de compétences, de pratiques, de process ou d'outils qu'ils impliquent.

Exemples :

- Bouwteam : vision intégrée du bâtiment nécessaire au vu de l'approche circulaire et durable de la construction.
- Produits d'entretien éco-responsables
- Utilisation de produits locaux et de saison
- Permafungi : recyclage d'un déchet urbain (marc de café) pour produire des pleurotes

Recommandation de l'Union européenne aux États membres d'ici à 2025 : « *adapter et/ou étoffer considérablement l'offre d'enseignement et de formation professionnelle, en particulier pour les adultes, en favorisant l'acquisition des compétences entrepreneuriales, numériques et 'vertes'* ». ¹⁵⁰

RECOMMANDATION



FI



FA

Prise en compte des objectifs européens et régionaux de la lutte contre le réchauffement climatique dans l'organisation de l'offre.

(150) Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience.

6.2. Recommandations sur les stages

A. APPRENTISSAGE SUR LE TERRAIN

Constats

Les stages ne sont pas toujours obligatoires dans le parcours de formation.

Certaines entreprises peuvent se montrer réticentes à l'idée d'accueillir un.e stagiaire.

Les soft skills font partie des critères de sélection des employeur.euse.s.

Exemples :

- Maisons de repos : besoins en soft skills prédominant (gestion des conflits, gestion du stress, travail en équipe, travail orienté solution..) ;¹⁵¹
- Ponctualité ;
- Apprentissage de la notion de Bouwteam en construction.

RECOMMANDATIONS



Intégrer de manière systématique au programme de formation un apprentissage en situation de travail (work based learning).



Appui des Pôles Formation Emploi / des secteurs auprès des écoles et des opérateurs de formation comme facilitateur pour la recherche de stage.

B. TUTORAT

Constats

Un encadrement des stagiaires de qualité est une des conditions de réussite des stages en entreprise.

Exemple :

- Dans les soins de santé, les stagiaires sont trop vite appelé.e.s à travailler comme les autres employé.e.s, parfois même sans supervision (aussi durant des stages d'observation).

Plusieurs outils sont mis en place (sectoriels et transversaux) :

- La FE.BI met en place des boîtes à outils « tutorat » pour mieux encadrer les stagiaires
- Prime tutorat Actiris
- Formation au tutorat organisée par l'efp
- Validation des compétences pour le métier de tuteur.rice

Primes tuteur.rice délivrées par Actiris en 2020 : 525 primes

Epreuves en validation des compétences – tuteur.rice en entreprise - réalisées en 2020 : 39

Titres de compétences délivrés en 2020 : 37

(151) FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *op. cit.*, p. 17.

RECOMMANDATIONS



Augmenter le nombre de titres de compétences de tuteur.rice en entreprise.

CVDC



EFE

1. Identifier les outils existants d'aide au tutorat ;
2. Sensibiliser et informer les entreprises sur les outils existants ;
3. Développer de nouveaux outils lorsque ceux qui existent déjà ne sont pas adaptés au type de stage (ex : prime Tuteur Actiris ne s'adresse qu'aux tuteur.rice.s des apprenant.e.s en alternance).

6.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ORIENTATION

Constats

Décalage entre la réserve de main-d'œuvre estimée et la réalité :

- Inscription comme chercheur.euse d'emploi auprès d'Actiris sur base déclarative ;
- Une série de métiers requiert peu de qualifications, les chercheur.euse.s d'emploi s'y inscrivent plus facilement alors qu'ils et elles ne disposent pas forcément des compétences et/ou ne souhaitent pas travailler dans le métier concerné.

Exemples :

- Transport et logistique - Pôle Formation Emploi Logisticity : initialement 1296 chercheur.euse.s d'emploi concerné.e.s par le pilier emploi de Logisticity. Parmi ces dernier.ère.s, plus d'un tiers reçu en premier entretien de bilan déclarent ne pas souhaiter prioritairement chercher dans ce domaine et sont dès lors, suite à la mise en ordre de leur dossier, réorienté.e.s vers les antennes d'Actiris. Le public se voit donc rétréci à 515.¹⁵²
- HORECA : De nombreux et nombreuses jeunes inscrit.e.s dans les options HORECA de l'enseignement qualifiant ne poursuivent pas une carrière dans le secteur une fois diplômé.e.s¹⁵³.

Chute conséquente des inscriptions entre la 5e et la 6e dans l'enseignement qualifiant (technique de qualification et professionnel)¹⁵⁴.

Cette chute peut s'expliquer selon plusieurs facteurs : abandon, échec, réorientation, décrochage... Pour le plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles, on note en moyenne une chute d'un cinquième des étudiant.e.s pour les options en technique de qualification, et d'un quart pour les options en professionnel.

Le taux est presque toujours supérieur à Bruxelles par rapport à la Wallonie, allant parfois jusqu'à 30% dans les options du professionnel. Selon les secteurs de l'enseignement, ces taux peuvent être plus ou moins importants, exemples :

- Hôtellerie – alimentation : pour les élèves inscrit.e.s en 5ème année en 2018 – 2019 et qui sont supposé.e.s continuer leur parcours en 6ème en 2019 – 2020, on observe une chute de 30,2% d'inscrit.e.s (entre la 5ème et la 6ème), contre 25,5% pour l'ensemble des secteurs de l'enseignement professionnel¹⁵⁵.
- Quelques autres secteurs pour lesquels le taux de décrochage semble plus important : services aux personnes (professionnel), arts appliqués (technique de qualification et professionnel), économie (professionnel) et sciences appliquées (technique de qualification).

(152) Logisticity.brussels, *op. cit.*, p.50.

(153) Entretien CTA Emile Gryzon, 26 mai 2021 ; Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

(154) C'est-à-dire que les élèves inscrits en 5e (année N) ne se retrouvent pas en 6e (N+1); Données certifiées de l'enseignement.

(155) Données certifiées de l'enseignement - Calculs : IBEFE.

Janvier 2021 : adoption par la Commission communautaire française, la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles d'une note stratégique sur la mise en œuvre d'un dispositif d'orientation tout au long de la vie.

RECOMMANDATIONS



ORI

S'assurer qu'avant l'entrée en formation ou dans l'enseignement qualifiant, les personnes aient une information précise et complète sur les conditions d'exercice du métier, le lieu de travail, les exigences linguistiques, les salaires pour contribuer à la sécurisation des parcours.

Exemples : Visite de terrain, interview d'un.e professionnel.le, zoom emploi de la Cité des métiers¹⁵⁶, etc.



ORI

Promouvoir et sensibiliser aux dispositifs d'orientation déjà existants organisés par les acteurs de l'orientation.

B. ATTRACTIVITÉ

Constats

Difficulté d'attirer du public en formation pour différents métiers qui souffrent d'une image négative (stéréotypes, bas salaires, filières de relégation, ...).

Exemples :

- Fermeture récente de la formation de magasinier.ère ;
- Classes très peu remplies dans l'enseignement qualifiant en industrie et en construction.

Exemples :

- Une classe de carrossier.ère 5ème P (CEFA) 2019 – 2020 : 1 élève ;
- Une classe de maçon.ne 5ème P (CEFA) 2019 – 2020 : 1 élève.¹⁵⁷

Méconnaissance de certains métiers et des opportunités d'évolution de carrière.

Exemples :

- Garde à domicile (métier qui a un statut reconnu en Wallonie mais pas à Bruxelles), professionnalisation du métier (rédaction d'un profil SFMQ en cours), sur la liste des 359 métiers d'avenir établie par les acteurs de la formation wallons et bruxellois (2017)¹⁵⁸.
- Industrie alimentaire¹⁵⁹ : le secteur alimentaire est le premier pourvoyeur d'emplois du secteur industriel. Il est l'un des rares secteurs industriels qui est parvenu à se maintenir en termes d'emplois durant la période 1997-2018. Durant cette période, l'emploi total a augmenté de 21,3%. C'est un secteur qui regroupe 26 activités différentes et donc 26 barèmes différents.

Chaque organisme a sa propre manière d'attirer les personnes vers ses formations. Les opérateurs rencontrent tous les mêmes difficultés pour attirer vers certains métiers.

(156) <https://www.bruxelles-formation.brussels/annuaire/cite-des-metiers/>

(157) Données certifiées de l'enseignement, 2019 - 2020.

(158) La Libre Belgique, Ces 359 métiers qui ont le plus d'avenir, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2018/01/03/ces-359-metiers-qui-ont-le-plus-davenir-WMXTYEVSPRHT-FN2725DF4PS32E/>.

(159) Conseil central de l'économie, *Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire*, Mai 2020, p.8.

RECOMMANDATION**ORI**

Mutualiser et avoir des campagnes d'information portées par plusieurs opérateurs avec la Cité des métiers et les Pôles Formation Emploi / secteurs professionnels, pour améliorer l'attractivité et pour que les personnes se forment dans les métiers en pénurie.

C. PLAQUETTES FILIÈRES ET PASSERELLES**Constats**

Les différents parcours de formations (filières et passerelles) sont parfois obscurs pour les jeunes et les chercheur.euse.s d'emploi, mais aussi pour les conseiller.ère.s en orientation.

Il est indispensable d'avoir des outils clairs et exhaustifs reprenant les opportunités de formation et de qualification à Bruxelles par filière, notamment en raison de la complexité du paysage bruxellois enseignement - formation - emploi.

Concernant le secteur des soins et de l'aide à domicile, ainsi que l'accueil de la petite enfance :

- Nouveaux profils SFMQ en cours de rédaction ;
- Travaux en cours en interbassin pour une plaquette partagée ;
- Compétences institutionnelles multiples ;
- Certains métiers accessibles uniquement via l'enseignement.

RECOMMANDATION**ORI****OBS**

Mise en place d'un groupe de travail IBEFE - Cité des métiers - Pôle académique dans le but de réaliser des plaquettes « filières et passerelles » bilingues à l'attention des professionnel.le.s de l'orientation. (Dans un premier temps, création d'une plaquette pour les métiers de l'aide à domicile et métiers de l'accueil de la petite enfance).

6.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours

A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)

Constats

Énormément de personnes disposent d'expérience professionnelle mais manquent de certification.

Parmi les jeunes de 18 à 24 ans, plus d'un sur dix a quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur¹⁶⁰.

En 2020, 21,5% du total des chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris ont un diplôme de niveau faible, c'est-à-dire, allant de la primaire au deuxième degré du secondaire (technique, général ou professionnel)¹⁶¹.

Exemple dans l'HORECA :

- Répartition de l'emploi selon le niveau de qualification : 31,9% de personnes faiblement qualifiées et 42,6% personnes moyennement qualifiées¹⁶².
- 81,3% des demandeur.euse.s d'emplois inoccupé.e.s, repris dans les données sur la réserve de main-d'œuvre d'Actiris sont faiblement qualifié.e.s¹⁶³.

Les gouvernements de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale veulent accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4.000 titres de compétences chaque année en Région bruxelloise¹⁶⁴.

En moyenne, en 2020, sur l'ensemble des 88.803 chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris, 35.122 (39,6%) possèdent des diplômes étrangers sans équivalence¹⁶⁵.

RECOMMANDATION



Développer l'offre de validation des compétences à Bruxelles prioritairement pour les métiers pour lesquels il n'existe pas d'épreuves en Région bruxelloise.

(160) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté, 2020*, p.8.

(161) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(162) View.brussels, *Covid 19 – Focus HORECA*, op. cit., p.25.

(163) *Ibidem*, p.26 – 27.

(164) Consortium de validation des compétences, op. cit., p.10.

(165) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

B. PASSERELLES ET MONTÉE EN QUALIFICATION

Constats

Pas de parcours intégré de formation professionnelle.

Il n'y a pas de garantie de passer d'une préqualification à une formation qualifiante selon l'opérateur.

Il y a une non prise en compte systématique des acquis des stagiaires dans leur parcours de formation.

Chute conséquente des inscriptions entre la 5e et la 6e dans l'enseignement qualifiant (technique de qualification et professionnel)¹⁶⁶.

Cette chute peut s'expliquer selon plusieurs facteurs : abandon, échec, réorientation, décrochage... Pour le plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles, on note en moyenne une chute d'un cinquième des étudiant.e.s pour les options en technique de qualification et d'un quart pour les options en professionnel.

Le taux est presque toujours supérieur à Bruxelles par rapport à la Wallonie, allant parfois jusqu'à 30% dans les options du professionnel¹⁶⁷.

Difficulté d'attirer du public en formation pour différents métiers qui souffrent d'une image négative (stéréotypes, bas salaires, filières de relégation, ...).

Chaque opérateur a ses propres modalités d'accès sans prendre en compte les séances d'informations et les tests déjà réalisés chez un autre opérateur.

RECOMMANDATIONS



EFE

Garantir un parcours menant à la qualification :

1. Réaliser un cadastre des passerelles dans une perspective de construction de filières interopérateurs ;
2. Intégrer la validation des compétences comme outil facilitateur de passerelle ;
3. Créer les passerelles manquantes ;
4. Faciliter les accès à la formation ;
5. Individualiser les parcours.



ORI

Proposer aux candidat.e.s en attente d'une formation de suivre une autre formation pertinente pour leur parcours professionnel (langues, programmes informatiques, etc.).



FI



FA

Définir les conditions minimales à remplir pour organiser, dans l'intérêt des usager.ère.s, les passerelles entre opérateurs de formation, afin d'organiser des dispositifs interopérateurs.

(166) C'est-à-dire que les élèves inscrits en 5e (année N) ne se retrouvent pas en 6e (N+1) ; Données certifiées de l'enseignement.

(167) Données certifiées de l'enseignement - Calculs : IBEFE.

6.5. Equipements et ressources

La question des équipements et des ressources a été traitée dans l'Avis n°18 - *Appel à projet Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant 2020-2021* du 5 octobre 2021. Les principaux constats et recommandations de l'avis sont repris dans le tableau ci-après.

Constats

Un fonds bien doté à Bruxelles.

Déséquilibre des demandes entre écoles.

Des différences très importantes de montants entre même équipement décrit.

Non atteinte des objectifs en termes d'accès des publics scolaires dans les Centres de référence / Pôles Formation Emploi.

Absence de cadastre des équipements.

Aucune évaluation du dispositif « fonds d'équipement » prévue dans les textes.

Complexité des processus de consultation et de décision.

RECOMMANDATIONS



FI

Révision de l'accord de coopération :

- Intégration d'un volet « évaluation » à l'accord de coopération ;
- Principe de transparence et d'« accountability » ;
- Réaliser un retour systématique et officiel auprès des acteurs consultés et tout particulièrement auprès de l'IBEFE Bruxelles ;
- Travailler en définissant une stratégie sectorielle d'équipement, des priorités sectorielles d'investissement pour les écoles, tout en s'appuyant sur les Pôles Formation-Emploi et les organismes sectoriels ;
- Coordonner le dispositif « équipement » avec le plan bruxellois pour l'enseignement ;
- Accompagner et soutenir les écoles dans l'identification de leurs besoins et dans les procédures administratives de marchés publics ;
- Prévoir et planifier l'accès du public scolaire dans les Centres de référence / Pôles Formation Emploi pour atteindre les prescrits de l'accord de coopération ;
- Assurer la formation des personnels enseignants aux équipements de pointe financés ;
- Intégrer une part du fonds aux ressources humaines nécessaires à sa mise en œuvre ;
- Relance de la Task Force administrative - réalisation du cadastre des équipements ;
- Participation de l'Instance bassin aux réunions de la Commission de suivi opérationnel.

CHANTIERS TRANSVERSAUX

Suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation, et d'enseignement et suite aux informations relevées dans diverses études, l'Instance bassin a identifié quatre chantiers qu'elle envisage d'investiguer plus en profondeur dans un futur proche.

Les quatre problématiques identifiées sont les suivantes.

1. L'ORIENTATION POSITIVE

Toute action d'orientation professionnelle doit tenir compte du marché de l'emploi (métiers en pénurie de main-d'œuvre) afin de garantir au maximum l'accès à l'emploi suite à une formation.

Les pouvoirs publics ont encore récemment proposé l'adoption d'une mesure concernant la vacance d'emploi. En effet, dans le cadre de son plan métiers en pénurie, le gouvernement fédéral s'est engagé « à permettre le cumul - partiel - des allocations de chômage avec un salaire dans un métier en pénurie. Concrètement, le chômeur de longue durée - plus d'un an - qui trouve un emploi dans un métier en pénurie pourra garder 25 % de son allocation de chômage de la première période pendant trois mois »¹.

Au-delà de l'incitant financier, il semble indispensable de prendre en compte la motivation, les besoins et les intérêts des usager.ère.s dans la construction de leur projet professionnel.

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place d'un pôle de synergie sur la question de **l'orientation positive** ainsi que de réaliser une étude spécifique sur la prise en compte de l'intérêt (motivation, besoins, bilan professionnel, ...) des bénéficiaires dans le choix de la formation.

2. DROIT À LA QUALIFICATION/CERTIFICATION

La reconnaissance des compétences acquises au terme d'une formation n'est pas la même selon qu'elle se soit déroulée dans le cadre d'une formation professionnelle ou de l'enseignement. C'est le cas alors même que la qualification est similaire et que les formations se basent sur des profils SFMQ communs. Cela a pour conséquence d'être un obstacle à l'insertion professionnelle des personnes qualifiées.

En effet, un.e apprenant.e qui suit un cursus à l'efp/sfpme² ne pourra ensuite pas poursuivre des études dans le supérieur sans complément d'étude. Un.e étudiant.e qui suit un programme similaire dans l'enseignement pourra obtenir un CESS et ensuite se diriger vers des études supérieures s'il ou elle le souhaite.

Pourtant, le droit à la qualification tout au long de la vie constitue une priorité politique. En effet, l'accord de gouvernement francophone bruxellois stipule que « le

(1) La Libre Belgique, *Marché du travail : des mesures - parfois hypothétiques - pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie*, 12 octobre 2021.

(2) Service public francophone bruxellois de la Commission communautaire française chargée de l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles.

Gouvernement soutiendra la mise en place d'une certification couvrant l'ensemble des formations qualifiantes et la validation des compétences organisées par les opérateurs francophones afin d'encourager la mobilité entre l'enseignement, la formation et la validation des compétences via des passerelles systématiques »³.

C'est dans ce sens que le **dispositif CCP (Certificat de compétences professionnelles)** a été pensé. Ce CCP permettra à terme « *une plus grande lisibilité des certifications, du fait de l'utilisation d'un langage commun et de références communes entre les opérateurs* »⁴. La mise en place d'un cadre commun d'épreuves et d'évaluations répond à l'enjeu de qualification tout au long de la vie notamment via la **systematisation des passerelles**. Il permettra de répondre plus efficacement aux défis de l'emploi et du développement des compétences, des besoins en recrutement, des pénuries en qualification ainsi qu'à l'insertion et au maintien de l'employabilité des personnes sur le marché du travail en évolution constante.

Par ailleurs, ainsi que le pointait la recommandation 3.8. de l'**avis 101 de la CCFEE**⁵, sur l'articulation du SFMQ et du CVDC, il est essentiel de « *développer et de renforcer les mécanismes permettant d'aboutir à des référentiels communs à l'ensemble des opérateurs. Il s'agit non seulement d'un enjeu de coopération entre les acteurs des 3 mondes [emploi, formation, enseignement qualifiant] mais surtout, il s'agit de permettre l'émancipation sociale par la valorisation des acquis des personnes qui ont besoin d'améliorer / de compléter les compétences acquises lors de leur parcours scolaire initial* ».

L'IBEFE propose de rédiger un avis sur la question du **droit à la certification**.

3. PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU PUBLIC BRUXELLOIS

En Belgique, l'enseignement, la formation et l'emploi sont des compétences réparties entre les communautés et les régions. Là où la formation professionnelle est une matière régionale, et donc peut par conséquent, plus aisément axer ses décisions selon le public concerné (ici les Bruxellois.e.s), il n'en est pas de même pour l'enseignement. En effet, l'enseignement dépend de la Fédération Wallonie – Bruxelles, et il est dès lors plus difficile de prendre en compte uniquement les besoins du public bruxellois. Or, comme les recommandations et le chapitre 1 ont déjà pu le démontrer, les réalités bruxelloises diffèrent des réalités des deux autres régions belges.

En effet, le baromètre social 2020 démontre que l'écart social de Bruxelles avec la Flandre et la Wallonie peut encore se creuser.

« L'année 2020 a été marquée par la crise du Covid-19 et ses importantes répercussions sanitaires et sociales. (...) Les mesures prises pour endiguer l'épidémie ont eu un impact sur les personnes en situation de pauvreté et de précarité. Les premiers impacts de la crise du Covid-19 sont observables dans les différents domaines de la vie présentés dans ce baromètre : les revenus, l'emploi, l'éducation, la santé, le logement et la participation et l'intégration sociale »⁶.

En effet, à titre d'exemple, « *il existe des inégalités importantes en termes de niveau de diplôme selon la nationalité. Parmi les adultes bruxellois de 25 ans et plus, la proportion de personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur est deux fois plus élevée chez les ressortissants non-européens (48 %) que chez les ressortissants de*

(3) Accord de gouvernement francophone bruxellois, 2019 - 2024, p.20.

(4) IBEFE Bruxelles, « Dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des Compétences relatif à la certification des compétences professionnelles », *Avis n°9*, Novembre 2017, p.6.

(5) CCFEE, « Articulation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de Validation des Compétences », *Avis 101*, 19 juin 2012.

(6) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *op. cit.*, p.6.

pays de l'UE-28 (24 %) et plus élevée également que chez les personnes de nationalité belge (30 %) ».⁷

En outre, « en Région bruxelloise, un quart des élèves qui fréquentent l'enseignement secondaire présentent un retard scolaire de minimum deux ans. Parmi les jeunes de 18 à 24 ans, plus d'un jeune sur dix a quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Quel que soit leur âge, les personnes sans diplôme du secondaire ont beaucoup de difficultés à accéder à l'emploi : 25 % des actifs bruxellois ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont au chômage ».⁸

En Belgique, le public bruxellois diffère de celui des deux autres régions à de nombreux niveaux tant du point de vue linguistique, de la mobilité, de la situation économique, etc⁹. Il a donc des besoins qui lui sont propres. C'est un paramètre essentiel à prendre en compte lors de la mise en place d'une offre d'enseignement ou de formation. Comment inclure ce public et non l'exclure ? Comment permettre la réussite de celui-ci ? Et ainsi ne pas reproduire voire aggraver les inégalités ?

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place un pôle de synergie sur la question de la prise en compte des spécificités du public bruxellois dans la construction de l'offre de formation et d'enseignement.

4. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

La problématique des compétences linguistiques a été évoquée dans la première recommandation transversale intersectorielle. Toutefois, il semble fondamental d'investiguer cette question plus en profondeur.

En effet, de par son statut de région bilingue, il est possible de se former à Bruxelles tant via des opérateurs néerlandophones que francophones. La possibilité de se former en néerlandais est une opportunité qui pourrait inciter les francophones à franchir la frontière linguistique afin de postuler à l'un des 23 000 postes vacants et disponibles en Flandre¹⁰.

En outre, au-delà des besoins de compétences en néerlandais, Bruxelles se présente comme une ville cosmopolite, notamment dû à la présence des institutions européennes et internationales, où de nombreuses langues sont parlées¹¹. En fonction des secteurs concernés, la maîtrise de l'une ou l'autre langue peut être un énorme atout pour les chercheurs d'emploi.

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place un pôle de synergie relatif à l'enjeu des compétences linguistiques sur le marché de l'emploi bruxellois. En vue notamment de mettre en place des partenariats entre les écoles qualifiantes et la future Cité des langues pour permettre aux élèves d'être formé.e.s en langue lorsque leur choix professionnel le requiert.

(7) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, p.81.

(8) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté - op. cit.*, p.8.

(9) Voir notre chapitre 1.

(10) Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

(11) Le soir, *La capitale aux 104 langues*, 12 février 2016, <https://www.lesoir.be/art/1119890/article/actualite/regions/bruxelles/2016-02-12/capitale-aux-104-langues>.

BIBLIOGRAPHIE

ETUDES ET RAPPORTS

- ARNTZ (M.), GREGORY (T.) et ZIERAHN (U.), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, 2016, 34 p.
- BOUCHAT (P.), NILS (F.) et al., « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans », *Rapport de recherche*, Forem - UCLouvain, Novembre 2020, 117 p.
- Bruxelles Environnement, *Brochure : Stratégie GoodFood - Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-Capitale*.
- Bruxelles Environnement, *Rapport technique alimentation - inventaire et analyse des données existantes en matière de demande alimentaire en RBC*, mars 2015.
- Bruxelles Environnement, *Stratégie good food, « Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-capitale » - De la fourche à la fourchette*, 2015.
- CCFEE, « Articulation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de Validation des Compétences », *Avis 101*, 19 juin 2012, 6 p.
- CDR IRIS TL, « Analyse comparative 2017 – 2018 du marché de l'emploi bruxellois dans le domaine transport et Logistique », *Rapport de veille*, 2019, 24 p.
- CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affrètement et de déclarant en douane - anticipation en termes d'emploi et de formation », *Rapport de veille*, Décembre 2019, 40 p.
- Conseil central de l'économie, *Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire*, Mai 2020, 55 p.
- Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics*, 157 p.
- Digitalwallonia.be, *Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes*, 2020, 33 p.
- Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *Rapport d'activités du réseau des Centres de Technologies Avancées de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2019, 360 p.
- FE.BI, *Les besoins en formation dans le secteur des hôpitaux privés en 2016*, 28 p.
- FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018, 30 p.
- FSB et FCCSSD, *Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016*.
- Horeca forma Be pro, *Point d'écoute sectorielle*, 2021.
- IBEFE Bruxelles, AVIS N°9 - Dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des Compétences relatif à la certification des compétences professionnelles, 11 p.
- Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, 20 p.
- Logisticity.brussels, *Rapport d'activités*, 2020, 93 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 145 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 20 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », *Etude préliminaire*, 2018, 68 p.

- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, “ Les métiers de l’aide à domicile ”, *Etude préliminaire*, 2019, 132 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Métiers de piste aéroportuaire », *Etude préliminaire*, 2019, 152 p.
- View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, 101 p.
- View.brussels, *Covid 19 – Focus HORECA – Note d’analyse et de prospective sectorielle – Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l’HORECA en Région Bruxelles-Capitale*, Décembre 2020, 50 p.
- View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, Mai 2020, 139 p.
- View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, 30 p.

ARTICLES ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- REMESY (C.) *et al.*, « Donner un nouvel avenir au pain dans le cadre d’une alimentation durable et préventive », *Cahiers de Nutrition et de Diététique*, Août 2014, pp. 39 - 46.
- REMESY (C.), *L’alimentation durable : Pour la santé de l’homme et de la planète*, Ed. Odile Jacob, 2010, 306 p.
- ROUSSEL (P.), ONNO (B.) *et al.*, *La panification du levain naturel – Glossaire des savoirs*, Quae, 2020, 100 p.

ARTICLES DE PRESSE

- *Le Soir*, *La capitale aux 104 langues*, 12 février 2016, <https://www.lesoir.be/art/1119890/article/actualite/regions/bruxelles/2016-02-12/capitale-aux-104-langues>.
- *L’Express.fr*, *Mocktails: la nouvelle vague du cocktail sans alcool*, 17 juin 2017 https://www.lexpress.fr/styles/saveurs/mocktails-la-nouvelle-vague-du-cocktail-sans-alcool_1918171.html
- *La Libre Belgique*, *Ces 359 métiers qui ont le plus d’avenir*, 3 janvier 2018,, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2018/01/03/ces-359-metiers-qui-ont-le-plus-davenir-WMXTYEVSPTHFN2725DF4PS32E/>.
- *L’Echo*, à Bruxelles, la relance passera par la construction durable, 19 juin 2020, [en ligne] <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/bruxelles/a-bruxelles-la-relance-passera-par-la-construction-durable/10234406.html>.
- *Les Echos*, « Des livraisons à vélo-cargo pour dépolluer le dernier kilomètre », 2 octobre 2020, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/des-livraisons-a-velo-cargo-pour-depolluer-le-dernier-kilometre-1238786>.
- *L’Echo*, *La pénurie de profs grève le développement de l’immersion linguistique*, 5 janvier 2021 <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-penurie-de-profs-grève-le-developpement-de-l-immersion-linguistique/10275239.html>.
- RTBF, « Les vélos cargo, l’avenir de la livraison de colis en ville ? », 19 août 2021, https://www.rtf.be/info/societe/detail_les-velos-cargo-l-avenir-de-la-livraison-de-colis-en-ville?id=10825376.
- *La Libre Belgique*, À Bruxelles, les chercheurs d’emploi pourront apprendre jusqu’à 24 langues à partir de la mi-octobre, 28 septembre 2021.

- VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29 septembre 2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientot-plus-dopportunités-de-travail-en-f/>.
- Le soir, « Quelque 400 postes vacants à Brussels Airport, où la crise a coûté environ 4.000 emplois », 5 octobre 2021, <https://www.lesoir.be/398768/article/2021-10-05/quelque-400-postes-vacants-brussels-airport-ou-la-crise-coute-environ-4000>.
- La Libre Belgique, "Marché du travail : des mesures - parfois hypothétiques - pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie", 12 octobre 2021.

LÉGISLATION

- Accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.
- Accord de coopération du 10 septembre 2015 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Cocof et la Région wallonne concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).
- Accord de gouvernement bruxellois, 2014 – 2019.
- Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 2019 – 2024.
- Décret du 19 juillet 2007 portant assentiment à l'Accord de coopération conclu le 1er février 2007 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées et les Centres de référence professionnelle.
- Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience.

SOURCES INTERNET

- Bruxelles Environnement, présentation de la Stratégie Rénovation aux horizons 2030-2050 à Bruxelles, [en ligne] <https://environnement.brussels/thematiques/batiment-et-energie/bilan-energetique-et-action-de-la-region/strategie-renovation>.
- Confédération construction, l'enjeu ? Notre propre emploi, 20/06/2020, conférence de presse [en ligne] <https://www.confederationconstruction.be/PressCommunication/Dossier%20de%20presse%20-%20conf%C3%A9rence%20de%20presse%20-06-2017.pdf>.
- Forem, Métiers d'avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.5 [en ligne] https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Hub Brussels, Drones et relevés 3D pour les professionnels de la construction, 30 avril 2019, [en ligne] <https://www.ecobuild.brussels/fr/professionnel/news/drones-et-relevés-3d-pour-les-professionnels-de-la-construction>.
- Région wallonne, carnet de route vers l'éco-construction, matériaux bio-sourcés et réemploi dans la construction, p.8 [en ligne] <https://clusters.wallonie.be/servlet/Repository/carnet-de-route-vers-l-eco-construction.pdf?ID=155704&saveFile..>

- CDR Construction, Brochure, la mise en œuvre de l'isolation thermique et l'étanchéité à l'air,[en ligne] https://www.cdr-brc.be/sites/www.cdr-brc.be/files/Media/pdf/outils%20da/D%20pliant%20point_sur_iso_et_etancheite.pdf.
- Bruxelles Environnement, économie circulaire dans le secteur de la construction, état des lieux, enjeux et modèle à venir, octobre 2017, http://www.circulareconomy.brussels/wp-content/uploads/2017/10/RAP_2017_Economie-Circulaire-Construction.pdf.
- Forem, Métiers d'avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.15. https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Dictionnaire du Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mixologie/188371>.
- Données view.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.
- Stratégie GoodFood, <https://goodfood.brussels/fr/content/la-strategie-good-food>.
- Profils SFMQ, https://sfmq.cfwb.be/nos-productions-profil/domainresult/?no_cache=1.
- Cité des métiers, <https://www.bruxellesformation.brussels/annuaire/cite-des-metiers/>
- KCE, Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?, 2020, <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>.
- Qu'est ce que sont les hard skills et les soft skills ?, <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/evolution-professionnelle/competences-pratiques>,
- L'hospitalisation à domicile, <https://www.maisonmedicale.org/L-hospitalisation-a-domicile.html>.
- CRM Group, *Document explicatif concernant les qualifications de soudeur*, 18 juillet 2014, <https://www.cevac.be/fr/news/45-document-explicatif-concernant-les-qualificatio.aspx>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.
- Een job, c'est aussi un job, <https://eenjobpourmoi.be/>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

CONSULTATION D'EXPERTS (ENTRETIENS BILATÉRAUX)

- Entretien avec la Fédération belge des entrepreneurs de la pierre naturelle, 1er septembre 2020.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 8 septembre 2020.
- Entretien avec SFPME, 26 août 2020.
- Entretien avec Bruxelles Formation pôle construction, 27 août 2020.
- Entretien avec Federatie Vlaamse Schilders Behangers Decorateurs en Vloerbekleders, 4 septembre 2020.
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 1er décembre 2020.
- Entretien avec la Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.
- Entretien Centre de technologies avancées Emile Gryzon, 26 mai 2021.
- Entretien avec Technicity, 28 mai 2021.
- Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.
- Entretien avec le Centre de technologies avancées mini hôpital, 2 juin 2021.
- Entretien avec la FeBi (Association des Fonds Sociaux du Secteur Non-Marchand Fédéraux et Bicommunautaires) et l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation, 8 juin 2021
- Entretien avec Volta, 10 juin 2021.
- Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale, 11 juin 2021.
- Entretien avec Actiris, 14 juin 2021.
- Entretien avec la Mission Locale de Saint Josse, 15 juin 2021.
- Entretien avec la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, 23 juin 2021.
- Entretien avec Horeca be Pro forma, 12 juillet 2021.
- Entretien avec Alimento, 16 juillet 2021.
- Entretien avec l'efp/sfpme, 16 juillet 2021.
- Entretien avec la Fédération des Milieux d'Accueil de la Petite Enfance, 25 août 2021.
- Entretien avec la CSC - Alimentation et Services, 25 août 2021.
- Entretien avec l'efp, 28 août 2021.0
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 6 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Formation, 17 septembre 2021.
- Groupe de travail sur le Rapport analytique et prospectif, 22 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 24 septembre 2021.
- Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, et le FSTL (Fond Social du Transport et de la Logistique), 1^{er} octobre 2021.
- Entretien avec la CGSLB, 26 octobre 2021.
- Entretien avec le Consortium de Validation des Compétences, 16 novembre 2021.

ANNEXES

1. TABLEAU DE CORRESPONDANCE ROME V3, CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION ET SECTEURS DE L'ENSEIGNEMENT

Le tableau ci-dessous a pour objectif de croiser des informations provenant du Cadre commun de programmation, des secteurs de l'enseignement et de la nomenclature ROME V3.

Liste familles de métiers étudiées dans la nomenclature Rome V3	Correspondance en domaines du Cadre commun de programmation	Correspondance en secteurs de l'enseignement
A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	Environnement, Agriculture, Animaux et Nature	Agronomie
C - Banque, Assurance, Immobilier	Gestion, Management et Administration	Economie
D - Commerce, Vente et Grande distribution	Commerce Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	Construction	Construction Industrie
G - Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Tourisme et Événementiel Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
H - Industrie	Industries technologiques Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Industrie Sciences appliquées
I - Installation et Maintenance	Industries technologiques Automobile et mobilité urbaine Construction	Industrie Construction
J - Santé	Social, Santé, Sport et Soins du Corps	Sciences appliquées Services aux personnes
K - Services à la personne et à la collectivité	Social, Santé, Sport et Soins du Corps Nettoyage Éducation, Formation et Pédagogie Sécurité et prévention	Sciences appliquées Services aux personnes
L - Spectacle	Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Hôtellerie - Alimentation
M - Support à l'entreprise	Gestion, Management et Administration Informatique, ICT et Économie numérique	Economie Industrie
N - Transport et Logistique	Transport et Logistique	Industrie Economie

2. INDEX

- A**
- Actiris 17, 21, 23, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 45, 59, 60, 64, 67, 68, 71, 76, 80, 81
 - Aéroportuaire 4, 30, 78
 - Affréteur.euse 33, 34
 - Agent.e de sécurité 4, 28
 - Aide familial.e 3, 4, 25, 29
 - Aide ménager.ère 19, 20
 - Aide-soignant.e 4, 20, 26, 29
 - Alternance 12, 25, 68, 74
 - Animateur.rice 23
 - Automatisation 13, 51, 65
- B**
- Barman / barmaid 3, 13, 18
 - Boulangier.ère-pâtissier.ère 15
 - Bruxelles Formation 12, 23, 81
- C**
- CEFA 25, 69
 - Centre de technologies avancées / CTA 24, 44, 46, 48, 49, 81
 - Certification 5, 27, 34, 54, 62, 71, 74, 75, 77
 - Chapiste 52
 - Charpentier.ère 58
 - Chauffeur.euse 4, 31, 32, 38
 - Chef.fe de chantier 63
 - Chef.fe de rang 17, 18
 - Cimentier.ère 59, 60
 - Circulaire 3, 4, 22, 52, 54, 56, 59, 66, 80
 - Coffreur.euse 52, 58, 59
 - Commerce 14, 31, 36
 - Commis.e 17, 18
 - Comptable 34, 36
 - Conducteur.rice 32, 33, 35, 37
 - Construction 6, 14, 48, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 66, 67, 69, 72, 74, 76, 78, 79, 80, 81
 - Contrôleur.euse de travaux 63
 - Couvreur.euse 52, 53, 59, 60
 - Cuisinier.ère 17, 18
- D**
- Déclarant.e en douane 33, 34, 36, 37
 - Dessinateur.rice 51
 - Digitalisation 16, 22, 46, 47, 65, 77
 - Diplôme 57, 71, 75, 76
 - Dispatcheur.euse 35
 - Domotique 4, 39, 40, 41
 - Durable 3, 4, 5, 14, 15, 52, 56, 59, 66, 77, 78, 79
- E**
- E-commerce 31, 36
 - Efp 12, 32, 35, 54, 58, 67, 74, 81
 - Electricien.ne 51
 - Electromécanicien.ne 41, 43, 44
 - Enseignement 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 38, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 79, 81, 82
- F**
- Filière 15, 26, 39, 45, 49, 70
- G**
- Garçon / Serveuse de restaurant 17
 - Garde à domicile 3, 23, 24, 69
 - Genre 45, 47, 60
 - Gestionnaire des approvisionnements et des stocks 35
 - GoodFood 11, 14, 15, 66, 77, 80
 - GoodMove 11, 31, 66
- H**
- HORECA 3, 13, 17, 18, 64, 65, 68, 71, 78
- I**
- Industrialisation 5, 58
 - Industrie 34, 36, 47, 48, 50, 69, 77, 82
 - Inégalités 6, 75, 76
 - Infirmier.ère 19, 24
 - Installateur.rice 40, 42
 - Isolation 4, 52, 58, 80
- L**
- Logistique 4, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 64, 65, 68
- M**
- Maçon.ne 58, 59, 60, 69
 - Magasinier.ère 30, 32, 33, 37, 69
 - Marketing 60
 - Mécanicien.ne 41
 - Mécanique 42, 43, 45, 46
 - Menuisier.ère 58, 59
 - Mètreur.euse-deviseur.euse 63
 - Mobilité 9, 10, 31, 75, 76, 82
 - Monteur.euse 40, 41, 42, 52, 53, 58, 59, 63

O

OISP 12

P

Passerelle 72

Pauvreté 71, 75, 76, 77

Paveur.euse 63

Peintre 60

Périphérie 9, 10, 11, 33, 64

Plafonneur.euse-cimentier.ère 59, 60

Poseur.euse de canalisation 60, 63

Promotion sociale 12, 24, 25, 26, 27, 81

Puériculteur.rice 24

Q

Qualification 4, 5, 17, 34, 36, 37, 38, 40, 42,

..... 44, 50, 57, 62, 68, 70, 71, 72, 74, 75

R

Rénovateur.rice 63

Retard scolaire 49

S

Santé 15, 19, 21, 22, 60, 65, 67, 71, 75, 76, 77, 78

Secrétaire 4, 28

Sfpme 12, 32, 35, 58, 81

Soin 19, 24

Soudeur.euse 50

Stagiaire 67

Superviseur.euse en entrepôt 33, 35, 37

T

Technicien.ne 4, 39, 40, 43, 51, 57

Territoire 7, 9, 10

Transport 14, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 77

Tuyauteur.euse 51

V

Valorisation 4, 54

VÉLO-CARGO 31

Vieillesse de la population 3, 19

view.brussels 6, 12, 23, 26, 32, 62, 80



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN • ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI

BRUXELLES